



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Spett.le
Società
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago (MI), 15 dicembre 2025

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi - Accordo di rinnovo del 5 novembre 2025 e Accordo integrativo del 12 novembre 2025 (codice CNEL: H021)

Il 5 novembre 2025 CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia e MANAGERITALIA hanno stipulato l'accordo per il rinnovo del CCNL per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, la cui scadenza era fissata per il 31 dicembre 2025.

Successivamente, in data 12 novembre 2025, le Parti stipulanti hanno integrato il rinnovo contrattuale convenendo di riscrivere le disposizioni relative alle forme di contribuzione ridotta al Fondo Mario Negri e all'Associazione Antonio Pastore. Tale nuova disciplina sarà applicata in via sperimentale per il periodo che va dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

Di seguito segnaliamo le novità più rilevanti, suddivise per argomento.

1. DECORRENZA E DURATA;
2. MINIMI CONTRATTUALI;
3. WELFARE;
4. AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE;
5. PREVIDENZA COMPLEMENTARE;
6. GARANZIA INFORTUNI ANTONIO PASTORE;
7. NUOVA DISCIPLINA AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE;
8. PERMANENZA DEI DIRIGENTI SENIOR;
9. POLITICHE ATTIVE PER LA RICOLLOCAZIONE;
10. LICENZIAMENTO;
11. GRAVI PATOLOGIE.



1. DECORRENZA E DURATA

Il nuovo contratto decorre dal 1° gennaio 2026 e scadrà il 31 dicembre 2028, sia per la parte normativa sia per la parte economica.

2. MINIMI CONTRATTUALI

Le Parti hanno concordato un aumento retributivo pari a 800,00 euro lordi mensili da erogarsi in 3 tranches:

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

Per effetto dei suddetti aumenti il minimo contrattuale mensile è stabilito nelle seguenti misure:

- 4.660,00 euro a partire dal 1° gennaio 2026;
- 4.920,00 euro a partire dal 1° gennaio 2027;
- 5.140,00 euro a partire dal 1° gennaio 2028.

Clausola di assorbibilità

Gli aumenti retributivi di cui sopra sono destinati ad incrementare il minimo contrattuale mensile e non saranno computati in riduzione o a compensazione di trattamenti economici individuali già in essere. Costituiscono unica eccezione le somme erogate successivamente al 31 luglio 2025 a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali, o quelle espressamente concesse per il recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni.

3. WELFARE

In coerenza con le previsioni previste dall'art. 23 del CCNL 12 aprile 2023 e successive modifiche, l'accordo stabilisce per il triennio 2026-2028 il riconoscimento da parte delle aziende di un credito *welfare* contrattuale di un valore minimo di 1.500,00 euro annui.

Si precisa che tale valore:

- sarà corrisposto in aggiunta ad eventuali sistemi di *flexible benefits* riconosciuti dal datore di lavoro;
- viene riconosciuto pro quota in caso di assunzione o nomina intervenuta nel corso dell'anno di riferimento, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a termine. Non è, invece, riproporzionabile nel caso in cui il dirigente sia in forza con contratto a tempo parziale.

Inoltre, qualora un dirigente non abbia utilizzato tutto o parte del contributo *welfare* previsto dal CCNL 12 aprile 2023 entro il 31 dicembre 2025, potrà optare per il rinvio del credito all'anno successivo oppure per la sua destinazione al Fondo Mario Negri.

In assenza di comunicazione in merito alla destinazione dell'importo *welfare* residuo, lo stesso sarà automaticamente riaccreditato nel 2026. Analogo trattamento sarà riservato ai crediti *welfare* non fruiti per il triennio 2026-2028.



4. 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.

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 tali modifiche, 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.

5. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti, in conformità con il piano di riequilibrio approvato dalla COVIP, hanno concordato un adeguamento del contributo integrativo a carico del datore di lavoro. Tale contributo include la quota di adesione contrattuale destinata al Fondo Mario Negri.

Il contributo datoriale è 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.

Parallelamente, è stato stabilito di incrementare la compartecipazione del dirigente alla previdenza complementare attraverso un aumento del contributo ordinario a proprio carico.

Pertanto, dal 1° gennaio 2026, il contributo a carico del dirigente sarà raddoppiato, passando dall'attuale 1% al 2% in relazione alla retribuzione convenzionale annua (fissata dal comma 8 dell'art. 27 del CCNL a 59.224,54 euro).

A seguito di tale incremento percentuale e con Comunicazione n. 37 del 5 novembre 2025), Confcommercio ha specificato che l'onere finanziario annuo a carico del dirigente passerà da 592,25 euro a 1.184,49 euro.

6. GARANZIA INFORTUNI ANTONIO PASTORE

A decorrere dal periodo contributivo relativo al 4° trimestre 2025, è stabilito un adeguamento del contributo destinato al finanziamento della Garanzia Infortuni Pastore.

Nello specifico, a partire da tale periodo (il cui pagamento è previsto con scadenza 10 gennaio 2026), il premio annuo per ciascun assicurato viene fissato a 560,00 euro (rispetto agli attuali 410,00 euro annui).

Di conseguenza, il contributo annuo dovuto dalle aziende all'Associazione Antonio Pastore per ogni dirigente ordinario sarà pari a 5.321,26 euro, rimane invariata la trattenuta a carico del dirigente prevista dall'art. 28, comma 3 del CCNL pari a 464,81 euro.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Polizza infortuni

In base all'art. 18, comma 7 del CCNL, il datore di lavoro deve stipulare, a suo carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro gli infortuni (professionali ed extra-professionali). La polizza, definita dall'Associazione Pastore, assicura, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione:

- Invalidità permanente (impossibilità di proseguire il lavoro): una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto.
- Decesso causato da infortunio: una somma pari a cinque annualità della retribuzione di fatto, a favore degli aventi diritto.
- Invalidità permanente parziale (IPP): una somma proporzionale al grado di invalidità, calcolata sull'importo del capitale assicurato (di cui al punto a), determinata in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.

A decorrere dal 1° gennaio 2026, la tutela assicurativa relativa all'Invalidità Permanente Parziale (punto b) viene modificata con l'introduzione di:

- Un limite minimo di invalidità pari al 3%.
- Una franchigia di tre punti percentuali per tutte le invalidità.

7. NUOVA DISCIPLINA AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Le Parti hanno concordato la rimodulazione della normativa contrattuale relativa alle 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.

È altresì disposta la soppressione dell'agevolazione contributiva precedentemente prevista per facilitare la ricollocazione di dirigenti disoccupati di età pari o superiore a 48 anni. Tale disposizione consentiva alle aziende di applicare la contribuzione ridotta per un periodo di un anno (art. 31, comma 1, ultimo punto del CCNL).

La nuova disciplina delle agevolazioni contributive sarà applicata a partire dal 1° gennaio 2026 e verrà estesa anche ai Temporary Manager. Per i dirigenti assunti o nominati in data antecedente, continueranno a essere osservate le disposizioni previgenti. Le Parti si impegnano a salvaguardare eventuali condizioni di assunzione o nomina a contribuzione agevolata già formalmente concordate alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL.

le Parti assumono, inoltre, l'impegno di monitorare gli effetti della nuova disciplina entro il 30 giugno 2027 e di intervenire qualora il rapporto tra dirigenti assunti o nominati con contribuzione agevolata e i dirigenti a cui è applicata la contribuzione ordinaria dovesse superare la soglia del 15%.

Agevolazioni strutturali

A decorrere dal 1° gennaio 2026, la fruizione delle agevolazioni strutturali non è più legata all'età anagrafica del dirigente e potrà avvenire:

- per una sola volta nell'arco della carriera lavorativa e



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



→ 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).

Agevolazioni sperimentali

L'accordo integrativo 12 novembre 2025 ha ridefinito, a titolo sperimentale fino al 31 dicembre 2026 (entro tale data sarà effettuata una verifica congiunta per valutare la sostenibilità della misura), l'accesso all'agevolazione contributiva in caso di assunzione o nomina di dirigente intervenuta a partire dal 1° gennaio 2026, limitando la platea dei beneficiari. In particolare, le agevolazioni sono così caratterizzate:

- per una sola volta nel corso della carriera lavorativa del dirigente;
- qualora il datore di lavoro introduca per la prima volta in azienda una figura dirigenziale, e che non abbia già in forza un dirigente all'atto dell'assunzione/nomina;
- hanno durata massima 2 anni;
- spettano ai dirigenti con una retribuzione lorda non superiore al 3% della retribuzione minima contrattuale annuale fissata dal nuovo rinnovo. Spetta quindi ai dirigenti con retribuzioni non superiori, rispettivamente, a:
 - 67.197,20 euro annui, per l'anno 2026,
 - 70.946,40 euro annui, per l'anno 2027,
 - 74.118,80 euro annui, per l'anno 2028.

Nel caso in cui, durante il biennio di agevolazione, venga superato il trattamento retributivo complessivo massimo, il datore di lavoro deve comunicarlo al SUID (entro e non oltre 15 giorni di calendario dalla modifica del requisito). In tal caso, il datore potrà applicare al dirigente il trattamento di contribuzione ridotta per il periodo residuo e fino al completamento del biennio.

Alla luce delle novità introdotte, di seguito si riepilogano le agevolazioni contributive ai fondi previdenziali.

Fondo Mario Negri

Contribuzione dirigenti con agevolazioni - Anno 2026			
Tipologia agevolazione	Tipologia contributo	Aliquota / Importo	
		Aziende iscritte	Aziende non iscritte
Agevolazioni strutturali	Contributo ordinario azienda	4,13%	4,13%
	Contributo integrativo azienda	2,52%	2,82%
	Contributo c/dirigente	2,00%	2,00%

**Contribuzione dirigenti con agevolazioni - Anno 2026**

Tipologia agevolazione	Tipologia contributo	Aliquota / Importo	
		Aziende iscritte	Aziende non iscritte
Agevolazioni sperimentali	Contributo ordinario azienda	300,00 euro	300,00 euro
	Contributo integrativo azienda	-	-
	Contributo c/dirigente	-	-

Associazione Antonio Pastore**Contribuzione dirigenti con agevolazioni - Anno 2026**

Tipologia agevolazione	Tipologia contributo	Importo
Agevolazioni strutturali e sperimentali	c/azienda – ordinario	Contributo variabile*
	c/azienda – polizza infortuni	560,00 euro**
	c/dirigente	0,00 euro

(*) Contributo determinato in funzione dell'età e del sesso del dirigente, come previsto dalla Tabella disponibile sul sito dell'Associazione, www.associazionepastore.it.

(**) L'aumento a 560,00 euro del contributo annuo al Pastore trova applicazione già dalla contribuzione relativa al IV trimestre 2025. Si conferma la ripartizione del premio tra la copertura degli infortuni extraprofessionali (30% - 168,00 euro) e la copertura degli infortuni professionali (70% - 392,00 euro).

8. PERMANENZA DEI DIRIGENTI SENIOR

Al fine di garantire la stabilità occupazionale dei dirigenti senior e di promuovere il ricambio generazionale apicale, ai dirigenti che:

- abbiano un'età anagrafica inferiore di massimo tre anni rispetto all'età pensionabile di vecchiaia;
- il cui precedente rapporto di lavoro sia cessato per qualsiasi causa;

viene data la possibilità di stipulare un nuovo contratto di lavoro a tempo determinato, anche in regime di part-time, con assegnazione di specifiche funzioni di tutoraggio e *mentoring*.

Rispetto a tali contratti individuali si conviene che:

- per la loro piena validità, andranno stipulati presso le Associazioni territoriali di Manageritalia e le Associazioni territoriali di Confcommercio;
- potranno applicarsi, per una sola volta per ogni dirigente, le agevolazioni contributive di cui all'articolo 30, commi 1-3 del CCNL per un massimo di 3 anni, anche nel caso in cui le stesse siano state già utilizzate in precedenti rapporti di lavoro.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Nell'ipotesi di cessazione anticipata del contratto a termine (salvo giusta causa), al dirigente spetta un indennizzo pari alle mensilità che decorrono dalla data di cessazione alla data in cui il contratto di lavoro avrebbe avuto termine (secondo art. 41, commi 7, 12 e 13 del CCNL).

Qualora il contratto sottoscritto sia anche a tempo parziale, tale indennità sarà calcolata in base alla retribuzione riparametrata al tempo pieno.

9. POLITICHE ATTIVE PER LA RICOLLOCAZIONE

A decorrere dal 1° gennaio 2026, il contributo corrisposto dal datore di lavoro al CFMT per l'attivazione di procedure di *outplacement* o l'accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti viene fissato in 2.000,00 euro (ridotto rispetto agli attuali 2.500,00 euro).

Tale contributo è dovuto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche se seguita da accordo transattivo o conciliazione, con le seguenti eccezioni:

- cessazione per giusta causa;
- licenziamento per ragioni disciplinari;
- dimissioni volontarie.

Con la stessa decorrenza, nelle tipologie di cessazione da cui deriva il suddetto obbligo contributivo sono incluse le risoluzioni consensuali.

Si stabilisce, altresì, che 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.

10. LICENZIAMENTO

Ai sensi dell'art. 22, comma 8 del CCNL il datore di lavoro liquiderà al CFMT, per ogni dirigente licenziato, un contributo pari a 2.000,00 euro.

11. GRAVI PATOLOGIE

A favore dei dirigenti che, ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 106/2025, usufruiscono del congedo non retribuito fino ad un massimo di 24 mesi (continuativi o frazionati), in quanto affetti da malattie oncologiche, invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari ad almeno il 74%, spetta, a totale carico del datore del lavoro e per l'intero periodo di fruizione del congedo, la contribuzione al FASDAC.

A disposizione per ogni necessità in merito, si porgono i migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)