

Roma, 22 dicembre 2025

Circolare n. 284/2025

Oggetto: Lavoro – Rinnovo CCNL dirigenti – Accordo del 22.12.2025.

Confetra e Mangeritalia hanno rinnovato il CCNL dirigenti in anticipo rispetto alla scadenza prevista per il 31 dicembre di quest'anno. Il nuovo contratto decorre dall'1 gennaio 2026 ed avrà durata triennale fino al 31 dicembre 2028.

Di seguito si segnalano le principali novità introdotte che interessano sia aspetti economici che normativi.

Aumenti – E' stato convenuto un aumento mensile a regime di 750 euro lordi da corrispondere in 3 rate di cui:

- 300 euro dall'1 gennaio 2026
- 230 euro dall'1 gennaio 2027
- 220 euro dall'1 gennaio 2028

Come in passato 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.

Retribuzione minima di fatto – Per effetto dei suddetti aumenti l'ammontare della retribuzione minima mensile di fatto lorda sarà pari a 4.550 euro (attualmente 4.250 euro) dall'1 gennaio 2026, a 4.780 euro a decorrere dall'1 gennaio 2027 e a 5.000 euro a decorrere dall'1 gennaio 2028.

Come è noto tale importo costituisce la soglia minima di retribuzione mensile comunque composta da riconoscere al dirigente.

Welfare – Dando continuità al precedente rinnovo è stato convenuto di rafforzare il welfare contrattuale attraverso il riconoscimento da parte delle aziende per il triennio 2026/2028 di un contributo annuo di 2000 euro a dirigente che potrà utilizzarlo sempre tramite l'apposita Piattaforma del CFMT (*Centro di Formazione Management del Terziario*). Contestualmente è stato previsto di arricchire l'offerta di servizi della Piattaforma *al fine di garantire al dirigente il più ampio sostegno possibile sia nella sfera professionale sia nella sfera privata*.

Nel caso in cui il dirigente a fine 2025 non abbia speso tutto o parte del credito welfare previsto dal precedente contratto potrà scegliere se rinviare il credito all'anno successivo oppure destinarlo al Fondo Mario Negri. In assenza di comunicazione in merito alla destinazione dell'importo welfare residuo lo stesso verrà riaccreditato nel 2026. Analogo trattamento sarà riservato ai crediti welfare non fruiti per gli anni 2026, 2027 e 2028.

E' stato infine ridotto, per le annualità 2026, 2027 e 2028, il costo di gestione della Piattaforma CFMT che passa dagli attuali 50 euro annui (suddivisi a metà tra azienda e dirigente) a 36 euro annui di cui 18 a carico azienda e 18 a carico dirigente.

Fondo Mario Negri – Anche per il triennio 2026/2028 il contributo aziendale al Fondo Mario Negri sarà adeguato per un importo pari a 29,61 euro annui per ciascun anno.

Come è noto, tale adeguamento è necessario per garantire al Fondo il rispetto del piano di riallineamento dal sistema *a ripartizione* a quello *a capitalizzazione* come imposto dalla normativa sulla previdenza complementare.

E' stato inoltre convenuto di incrementare il contributo a carico del dirigente che dall'1 gennaio 2026 passerà al 2% (attualmente 1%) della retribuzione convenzionale annua fissata dal contratto (pari a 59.224,54 euro). Conseguentemente il contributo in questione diverrà pari a 1.184,49 euro annui (attualmente 592,25 euro annui).

Polizze infortuni – Come è noto, in attuazione dell'accordo del 12 luglio 2021 l'Associazione Antonio Pastore ha attivato dal 2022 una polizza collettiva per la copertura di infortuni professionali ed extraprofessionali che ha sostituito le polizze infortunistiche individuali che le aziende erano tenute a stipulare ai sensi dell'art. 19 del CCNL. Ciò ha consentito, da un lato, un maggior rispetto dell'obbligo contrattuale e, dall'altro lato, una maggiore economicità per le imprese stesse.

Con il presente rinnovo è stato convenuto di incrementare il premio a carico delle aziende portandolo dagli attuali 410 a 560 euro annui per assicurato ed è stata introdotta una franchigia sui rimborsi relativi ad infortuni extra professionali di lieve entità.

Dirigenti a contribuzione ridotta – Sono state rimodulate e semplificate le agevolazioni contributive riconosciute alle aziende sul Fondo Mario Negri e sull'Associazione Antonio Pastore per favorire l'assunzione e la nomina di dirigenti. A decorrere dal 1° gennaio 2026 le agevolazioni non saranno più legate all'età e potranno essere usufruite solo una volta nell'ambito della carriera lavorativa del dirigente per un periodo massimo di 2 anni. I nuovi criteri si applicheranno anche ai *temporary manager* (cioè ai dirigenti assunti o nominati con contratto a termine).

Sempre con riferimento alle assunzioni/nomine intervenute a decorrere 1° gennaio 2026, l'agevolazione contributiva in base al reddito è stata confermata a titolo sperimentale per un anno con alcune modificazioni, ferma restando la misura a favore delle aziende relativamente alla contribuzione al Fondo Mario Negri (riduzione a 300 euro annui). Prima della scadenza del 31 dicembre 2026 le parti valuteranno la sostenibilità e l'efficacia dell'agevolazione in questione al fine di decidere se modificarla, prorogarla o abrogarla.

Invecchiamento attivo – Al fine di favorire il ricambio generazionale 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*. In pratica tale agevolazione consentirà alle aziende di applicare la contribuzione ridotta spettante per i dirigenti di prima nomina anche ai dirigenti di età anagrafica fino a 3 anni inferiore rispetto all'età pensionabile di vecchiaia (attualmente 67 anni) che siano cessati per qualsiasi motivo e accettino di stipulare un contratto a termine, anche a tempo parziale. L'agevolazione si applicherà per un massimo di 3 anni anche nel caso in cui la contribuzione ridotta sia stata utilizzata in precedenti rapporti di lavoro. In caso di

cessazione anticipata del contratto a termine al dirigente spetterà un indennizzo pari alle mensilità comprese tra la data di cessazione e la data in cui il contratto avrebbe avuto termine.

Gravi patologie – E' stato convenuto di riconoscere ai dirigenti affetti da gravi patologie invalidanti (con grado di invalidità pari almeno al 74%) 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 in aggiunta alle tutele contrattuali già in essere in caso di malattia (art.1 della legge n.106/2025).

Ferie – E' stato stabilito che i giorni di ferie eccedenti le 4 settimane annue decadranno senza alcun diritto alla relativa indennità sostitutiva qualora il dirigente, nonostante l'invito scritto da parte dell'azienda, non li fruisca entro i 24 mesi successivi all'anno di maturazione.

Politiche attive per la ricollocazione – A decorrere dall'1 gennaio 2026 la tutela contrattuale finalizzata alla ricollocazione dei dirigenti sarà estesa ai casi di risoluzioni consensuali con contestuale riduzione a 2.000 euro (attualmente 2.500 euro) del contributo aziendale pro capite dovuto al CFMT per l'attivazione di procedure di *outplacement*. Sono escluse dalla tutela le risoluzioni consensuali sottoscritte da dirigenti che alla data di cessazione abbiano compiuto i 64 anni di età che potrebbero, tuttavia, usufruire della normativa sperimentale sull'Invecchiamento Attivo.

Formazione continua – E' stato introdotto l'impegno per le imprese a sostenere anche iniziative di auto-formazione del dirigente, estendendo a tutti i dirigenti (non solo a quelli di prima nomina) il diritto ad usufruire di un minimo di 6 giorni di congedo retribuito nell'arco di un triennio, concordandone preventivamente la fruizione con le imprese stesse.

Campo di applicazione – E' stato maggiormente dettagliato il campo di applicazione del contratto attraverso l'inserimento di attività già rientranti nei settori tradizionali e di attività nuove.

Fabio Marrocco
Codirettore

Per riferimenti confronta circ.ri conf.li n.112/2023 e 306/2021
Allegato uno
M/cp

© CONFETRA – La riproduzione totale o parziale è consentita esclusivamente alle organizzazioni aderenti alla Confetra.

ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 18 MAGGIO 2023
PER I DIRIGENTI DI AZIENDE DI AUTOTRASPORTO E SPEDIZIONE MERCI, DI SERVIZI LOGISTICI E DI
TRASPORTO COMBINATO

L'anno 2025, il giorno 22 del mese di dicembre in Roma,

tra

CONFETRA – Confederazione Generale Italiana dei Trasporti e della Logistica

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 ribadiscono 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.



The image shows four handwritten signatures in blue ink, likely belonging to the representatives of CONFETRA and MANAGERITALIA, positioned at the bottom of the document. The signatures are fluid and individualistic, though they may represent well-known figures in their respective fields.

Tutto ciò premesso,

si è stipulato il seguente Accordo di rinnovo del CCNL 18 maggio 2023 e successive modifiche, per i dirigenti di aziende di autotrasporto e spedizione merci, di servizi logistici e di trasporto combinato.

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 autotrasporto e spedizione merci, di servizi logistici e di trasporto combinato **nonché dalle imprese svolgenti l'attività di commercio elettronico, dai corrieri espresso, dalle imprese svolgenti attività soggette all'autorizzazione postale generale, dalle aziende di trasloco, dalle imprese svolgenti attività di consegna e montaggio arredi, dalle agenzie aeree e dalle imprese ferroviarie cargo.**

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, un aumento pari a euro:

- a) 300,00 mensili dal 1° gennaio 2026;
- b) 230,00 mensili dal 1° gennaio 2027;
- c) 220,00 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° gennaio 2017 la retribuzione minima mensile di fatto del dirigente, comunque composta, di cui all'articolo 6, comma 2 del CCNL 18 maggio 2023, non può in ogni caso essere inferiore a euro 3.800,00, a decorrere dal 1° dicembre 2023 a euro 3.950,00, a decorrere dal 1° luglio 2024 a euro 4.100,00, a decorrere dal 1° luglio 2025 a euro 4.250,00, **a decorrere dal 1° gennaio 2026 a euro 4.550,00, a decorrere dal 1° gennaio 2027 a euro 4.780,00, a decorrere dal 1° gennaio 2028 a euro 5.000,00 lordi.**



Articolo 4 – Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari (CFMT)

1. Le Parti convengono di dare continuità alle previsioni di cui all'articolo 24 del CCNL 18 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 24 medesimo.
3. **Nel caso in cui un dirigente, a fine 2025, non abbia speso tutto o parte del contributo welfare previsto dal CCNL del 18 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. Analogamente 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 6 dell'articolo 23 (Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti, politiche attive e outplacement - CFMT) del CCNL è modificato come segue:

“6. 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 5 - 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 6 – Garanzia Infortuni Pastore

Le Parti concordano 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 28, comma 4, come segue:

"Art. 28 – 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 19, comma 6 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 ...".

Le Parti concordano, altresì, di modificare, a decorrere dal 1° gennaio 2026, l'articolo 19, comma 6 come segue:

"Art. 19 – Malattia e infortunio

... omissis ...

6. Il datore di lavoro deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro gli infortuni sia professionali che extra-professionali, nonché per i rischi di volo e di danni conseguenti ad agitazioni, sommosse, tumulti, attentati sia di carattere politico che sindacale, che assicuri:

a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente totale o parziale causata da infortunio, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto


4

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 modifiche;

b) 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.

6bis. A decorrere dal 1° gennaio 2026, con riferimento alla tutela assicurativa di cui al punto a) 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. ... omissis ...”.

Articolo 7 – Agevolazioni contributive

Le Parti hanno stabilito di rimodulare, semplificandola, la normativa contrattuale che disciplina le agevolazioni contributive, a decorrere dal 1° gennaio 2026, anche al fine di incentivare l'inserimento di dirigenti all'interno delle PMI, modificando l'articolo 31 del CCNL 18 maggio 2023 come segue:

“Art. 31 - 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 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 omnicomprensiva 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 23 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.

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%”.

Articolo 8 – Dirigente Temporaneo

A decorrere dal 1° gennaio 2026, l'articolo 32 (Dirigente temporaneo) del CCNL 18 maggio 2023 è modificato come segue:



The image shows four handwritten signatures or initials in blue ink, likely belonging to the parties involved in the agreement. The signatures are fluid and vary in style, with some including numbers like '6' and '8'.

"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 anche 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. 31, commi da 1 a 3, del CCNL secondo i criteri ivi previsti".

Articolo 9 – 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 stipulati presso le Associazioni territoriali di Manageritalia o le Associazioni territoriali di Confetra 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 31, 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 4 e 5 dell'articolo 39 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 10 – 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 4 e 5 dell'articolo 23 del CCNL 18 maggio 2023 sono modificati come segue:

~~"4. Le giornate di formazione scelte dal dirigente saranno — sia per l'eventuale costo di trasferta sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale — a carico del singolo fruitore. 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 di prima nomina 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".

Articolo 11 - Ferie

A decorrere dal 1° gennaio 2026, il comma 4 dell'articolo 15 del CCNL 18 maggio 2025 è modificato come segue:

"4. 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. A tal fine al dirigente è fatto obbligo di segnalare all'azienda ~~entro il 31 gennaio dell'anno successivo~~ il periodo di ferie eccezionalmente non fruite e l'azienda darà atto di ricezione della comunicazione. In tal caso, qualora il dirigente non avanzi per iscritto diversa richiesta, gli verrà corrisposta per il periodo non goduto un'indennità pari alla normale retribuzione di fatto da versarsi entro il primo mese del secondo semestre dell'anno successivo a quello di spettanza delle ferie. 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".

Articolo 12 – Politiche attive per la ricollocazione

1. A decorrere dal 1° gennaio 2026, il contributo di cui al comma 9 dell'articolo 23 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 9 dell'art. 39 del CCNL 18 maggio 2023 è sostituito dal seguente:

"Art. 39 – Preavviso o indennità sostitutiva

9. Ai sensi dell'art. 23, comma 9, del presente CCNL, il datore di lavoro liquiderà al CFMT – per ogni dirigente licenziato – un contributo pari a euro ~~2.500~~ **2.000**".



The image shows three handwritten signatures in blue ink, likely belonging to the signatories of the document. The signatures are fluid and unique to each individual.

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° gennaio 2026, all’articolo 20 del CCNL 18 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 Nota 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.

Art. 16 - 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.

CONFETRA



MANAGERITALIA

