



Le principali novità del rinnovo CCNL Dirigenti Terziario



40 &
braganò
1985-2025 & PARTNERS

b & braganò
& PARTNERS

Gentile Cliente,

abbiamo il piacere di esporre una sintetica disamina sulle novità previste dall'Accordo di rinnovo CCNL Dirigenti Terziario.

Buona lettura.

Studio Associato Braganò & Partners
Consulenza del Lavoro, Organizzazione, HR
Management, Legal

Gentile Cliente,

il 5 novembre è stato sottoscritto il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato ai Dirigenti del Terziario, della distribuzione e dei servizi. La firma, avvenuta con largo anticipo rispetto alla scadenza del precedente contratto, risponde alla volontà delle Parti di assicurare un quadro stabile e prevedibile alle imprese e di garantire ai Dirigenti un adeguamento delle tutele economiche e normative in un contesto ancora incerto. Di seguito riportiamo una sintesi delle principali novità, utile per valutare per tempo l'impatto del rinnovo su costi, processi interni e politiche retributive della Società.

Incrementi retributivi minimi

La prima modifica riguarda l'aumento del minimo contrattuale. È previsto un riallineamento strutturale pari a 800 euro mensili lordi a regime, suddiviso in tre scaglioni:

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

Tali incrementi incidono tutti sul minimo tabellare e non sono assorbibili da superminimi o trattamenti individuali, salvo somme erogate come anticipazioni contrattuali negli ultimi mesi del 2025.

Rafforzamento del welfare contrattuale

Il nuovo CCNL riconosce per ciascun Dirigente un credito welfare annuo di 1.500 euro per tutto il triennio 2026-2028, confermando un modello retributivo che punta ad ampliare la componente non monetaria della compensation. Contestualmente, viene ridotto il costo di gestione della piattaforma CFMT, rendendo più agevole l'accesso ai servizi.

Per le aziende, questo rappresenta un'occasione per strutturare percorsi personalizzati di benessere organizzativo.

Variazione delle aliquote dei Fondi Negri e Pastore

Una delle parti più delicate del rinnovo riguarda l'adeguamento delle aliquote contributive in favore dei Fondi previdenziali e assicurativi integrativi del sistema Dirigenti, necessario per garantire l'equilibrio finanziario degli enti coinvolti.

- Fondo Mario Negri – Previdenza complementare

Le aliquote a carico dell'azienda aumentano gradualmente nel triennio, passando:

- dal **2,47%** al **2,52%** nel 2026
- al **2,57%** nel 2027

- al 2,62% nel 2028

È previsto anche un incremento della quota a carico del Dirigente, con effetto su imponibile fiscale e netto mensile. La maggiore contribuzione anche a carico del Dirigente, per la sua quota parte, viene però compensata dalla tassazione agevolata delle prestazioni del Fondo, riducendo l'impatto complessivo nel medio periodo.

- Fondo Antonio Pastore

Il rinnovo stabilisce un aumento del premio annuo a carico dell'azienda, che passa da 410 a 560 euro, con introduzione di una franchigia per gli infortuni extra-professionali di lieve entità.

L'aggiornamento risponde alla necessità di sostenere un sistema assicurativo che oggi copre rischi più ampi rispetto al passato, anche a causa dell'evoluzione delle modalità di lavoro.

Agevolazioni contributive sui Fondi Dirigenti complementari: rimodulazione e nuova disciplina

Il contratto interviene anche sulle **agevolazioni contributive** del Fondo Mario Negri e dell'Associazione Pastore collegate alle assunzioni o nomine dirigenziali.

La logica del nuovo impianto è quella di rendere tali misure più eque e sostenibili, evitando utilizzi ripetuti nel corso della carriera del Dirigente su più datori di lavoro potenziali.

Le principali novità sono:

- le agevolazioni non sono più collegate all'età anagrafica del Dirigente;
- possono essere utilizzate una sola volta nell'intera carriera, per un periodo massimo di due anni;
- si applicano anche ai temporary manager e ai Dirigenti privi di occupazione;
- restano salve le agevolazioni collegate al reddito.

Gestione dei Dirigenti senior

Il rinnovo introduce una misura innovativa volta a valorizzare la continuità aziendale e il trasferimento delle competenze.

Le imprese potranno concordare con i Dirigenti prossimi alla pensione:

- rientri o permanenze con contratti a termine;
- eventuali forme di part-time;
- incarichi di tutoraggio, affiancamento e mentoring,

È prevista la possibilità di applicare una specifica agevolazione contributiva sul Fondo Mario Negri per facilitare questi percorsi, utile per favorire il passaggio generazionale e preservare know-how strategico.

Ricollocazione professionale e sostegno nelle transizioni

Il sistema delle politiche attive viene esteso a quasi tutte le cessazioni del rapporto di lavoro, con esclusione delle dimissioni e della giusta causa.

Contestualmente, si riduce l'importo del contributo dovuto dall'azienda al momento della cessazione del contratto.

La logica è quella di un equilibrio tra tutela del Dirigente e sostenibilità organizzativa per l'impresa.

- **Genitorialità, salute e parità di trattamento**

Il rinnovo conferma e rafforza diverse misure sociali, tra cui:

- iniziative a sostegno della genitorialità e del rientro al lavoro dopo la maternità;
- il mantenimento della copertura sanitaria per Dirigenti affetti da gravi patologie per un periodo fino a 24 mesi in caso di congedo non retribuito;
- impegni specifici su parità di genere, trasparenza retributiva e correttezza dei trattamenti contrattuali.

Durata del nuovo contratto

Il CCNL rinnovato sarà in vigore dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028, offrendo alle aziende un orizzonte temporale stabile per l'organizzazione di un eventuale aggiornamento delle politiche retributive dei dirigenti coinvolti e delle dinamiche manageriali.
