



**STUDIO ASSOCIATO  
LORENZO E RICCARDO PERINETTO**  
DOTTORI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO

Corso G. Matteotti, 44 – 10121 –Torino (TO) – ITALIA Tel. 0115155411 – Fax 0115624225  
segreteria@studioperinetti.it - www.studioperinetti.it

Torino, lì 27 novembre 2025

**Comunicazione n. 20/2025**

**Oggetto: Rinnovo contrattuale: CCNL Dirigenti- Aziende terziario.**

Gentile Cliente,

Di seguito le novità previste dal rinnovo del CCNL Dirigenti – Aziende terziario.

**INCREMENTI RETRIBUTIVI**

Il CCNL stabilisce un incremento complessivo della retribuzione di fatto pari a 800,00 euro mensili, da corrispondere in tre tranches così suddivise:

- **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**.

Tali incrementi determinano un conseguente adeguamento dei minimi contrattuali, che saranno pertanto fissati nei seguenti importi:

- **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**.

Gli incrementi non potranno essere assorbiti da superminimi o altri trattamenti economici individuali, fatta eccezione per le somme riconosciute dopo il 31 luglio 2025, a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali.

## WELFARE

È prevista l'introduzione di un credito welfare di almeno **1.500,00 euro per ogni dirigente** per il triennio 2026-2028 utilizzabile tramite piattaforma dedicata. Il credito sarà corrisposto in aggiunta ad eventuali sistemi di flexible benefits riconosciuti dal datore di lavoro.

Il credito viene riconosciuto **pro quota** in caso di assunzione o nomina intervenuta nel corso dell'anno di riferimento, mentre non è riproporzionabile nel caso di contratto part-time.

Qualora, al termine del 2025 il dirigente non abbia utilizzato tutto o in parte il credito welfare, sarà possibile riportare il residuo all'anno successivo o destinarlo al Fondo Mario Negri. In assenza di indicazioni sulla destinazione dell'importo, il credito sarà riaccreditato nell'anno successivo.

## AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE

A partire dal 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**.

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti hanno concordato un adeguamento del contributo integrativo, comprensivo della quota di adesione contrattuale per il Fondo Mario Negri, a carico del datore di lavoro. Tale aliquota, oggi pari al 2,47% sarà progressivamente incrementata come segue:

- **2,52%** a decorrere dal **1° gennaio 2026**;
- **2,57%** a decorrere dal **1° gennaio 2027**;
- **2,62%** a decorrere dal **1° gennaio 2028**.

Inoltre la contribuzione a carico del dirigente viene raddoppiata passando dall'1% al 2%, con un importo annuo che aumenta da 592,25 euro a **1.184,49 euro annui**.

## GARANZIA INFORTUNI ANTONIO PASTORE

A decorrere dal periodo contributivo relativo al IV trimestre 2025 è previsto un adeguamento della Garanzia Infortuni Pastore, il premio assicurativo è fissato a **560,00 euro annui** per ciascun assicurato (rispetto agli attuali 410 euro annui).

Di conseguenza, il contributo complessivo dovuto dalle aziende all'**Associazione Antonio Pastore** per ciascun dirigente ordinario al netto della trattenuta a carico del dirigente sarà, a regime, pari a **5.321,26 euro annui**.

## POLIZZA INFORTUNI

Come noto il datore di lavoro deve stipulare a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro gli infortuni sia professionali che extraprofessionali nelle modalità definite nei contratti di assicurazione stipulati dall'Associazione Pastore (art. 18 comma 7 CCNL).

A partire dal 1° gennaio 2026 viene introdotto un limite **minimo di invalidità pari al 3%** ed una franchigia di tre punti percentuali per le invalidità superiori al 3% fino al 10%, nel caso in cui esse derivino da infortunio extraprofessionale.

## AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

È stata riformulata la disciplina contrattuale relativa alle agevolazioni contributive applicate dal Fondo Mario Negri e dall'Associazione Antonio Pastore.

Tali agevolazioni riconosciute in caso di assunzione o nomina del dirigente, non sono più collegate al criterio anagrafico, ma **possono essere usufruite una sola volta nell'intero arco della carriera lavorativa**.

I benefici possono essere riconosciuti per un massimo di 2 anni, estendibili a 3 anni per i contratti stipulati ai sensi dell'Art. 9 dell'Accordo 5 novembre 2025 (invecchiamento attivo).

## INVECCHIAMENTO ATTIVO

Al fine di favorire il ricambio generazionale è stata introdotta una norma sperimentale che consente alle aziende di concordare a condizioni agevolate, la permanenza dei dirigenti senior, per lo **svolgimento di funzioni di tutoraggio e mentoring**.

In particolare, ai dirigenti con un'età anagrafica fino a 3 anni inferiore rispetto all'età pensionabile di vecchiaia, il cui rapporto di lavoro sia cessato per un qualsiasi motivo, è riconosciuta la possibilità di stipulare un nuovo contratto di lavoro a tempo determinato, anche a tempo parziale.

Tali contratti per essere pienamente validi dovranno essere sottoscritti presso le Associazioni territoriali di Manageritalia e le Associazioni territoriali di Confcommercio. La misura può essere applicata una sola volta per ciascun dirigente di cui all'art 30, commi 1-3 del CCNL, per una durata massima di 3 anni.

In caso di cessazione anticipata del contratto a termine (salvo giusta causa), al dirigente spetta un indennizzo pari alle mensilità comprese tra la data di cessazione e la data in cui il contratto di lavoro avrebbe avuto termine.

## POLITICHE ATTIVE PER LA RICOLLOCAZIONE

A decorrere dal **1° gennaio 2026**, il contributo dovuto dal datore di lavoro al CFMT per l'attivazione di procedure di outplacement o per l'accesso a programmi di politiche attive dedicati alla ricollocazione dei dirigenti, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro – inclusi gli accordi transattivi o le conciliazioni, viene fissato in **2.000,00 euro** (in luogo degli attuali 2.500,00 euro).

Restano escluse dall'obbligo contributivo le cessazioni per giusta causa, i licenziamenti disciplinari, le dimissioni volontarie e le risoluzioni consensuali prive dei presupposti indicati. Con la medesima decorrenza, tra le tipologie di cessazione che generano l'obbligo contributivo sono ricomprese anche le risoluzioni consensuali.

Per questa specifica modalità di cessazione, il contributo non è dovuto qualora, alla data di risoluzione del rapporto, il dirigente abbia già compiuto 64 anni.

## 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.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

STUDIO ASSOCIATO

LORENZO E RICCARDO PERINETTO