

ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 23 GENNAIO 2014 E SUCCESSIVE MODIFICHE PER I DIRIGENTI DELLE AGENZIE MARITTIME RACCOMANDATARIE, AGENZIE AEREE E MEDIATORI MARITTIMI

L'anno 2026, il giorno 12 del mese di marzo in Roma,

tra

La FEDERAGENTI – Federazione Nazionale Agenti Raccomandatori Marittimi, Agenti Aerei e Mediatori Marittimi

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 ribadisce 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.

Tutto ciò premesso,

si è stipulato il seguente Accordo di rinnovo del CCNL 31 ottobre 2014 e successive modificazioni, per i dirigenti delle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi.

Articolo 1 – Contrasto al dumping contrattuale

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 e a titolo di superminimo contrattuale, un aumento pari a euro:

- a) 250,00 mensili dal 1° aprile 2026
- b) 250,00 mensili dal 1° gennaio 2027
- c) 250,00 mensili dal 1° gennaio 2028

2. Esclusivamente la prima tranche di aumento che decorre dal 1° aprile 2026 potrà essere assorbita, fino a concorrenza, da incrementi retributivi riconosciuti dalle aziende successivamente al 31 marzo 2025, ad eccezione di quelli concessi con clausola espressa di non assorbibilità.

3. La retribuzione minima contrattuale di ingresso per i dirigenti assunti o nominati successivamente alla data di stipula del presente accordo non può, in ogni caso, essere inferiore a euro 4.050,00 a decorrere dal 1° aprile 2026, a euro 4.300,00 a decorrere dal 1° gennaio 2027, a euro 4.550,00 a decorrere dal 1° gennaio 2028.

Art. 3 – Una tantum

1. Con la retribuzione del mese di maggio 2026, ad integrale copertura periodo 1° gennaio/31 marzo 2026, ai dirigenti in forza alla data di stipula del presente accordo verrà corrisposto un importo “una tantum” di euro 700,00 lordi, non assorbibili.

2. L'importo “una tantum” di cui al presente articolo non è utile agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto né di alcun istituto contrattuale. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in data antecedente al 30 maggio 2026, l'una tantum verrà erogato unitamente alle competenze di fine rapporto.

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 22bis del CCNL 23 gennaio 2014 e successive modificazioni.

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 22bis medesimo.

3. Nel caso in cui un dirigente, a fine 2025, non abbia speso tutto o parte del contributo welfare previsto dall'accordo del 27 ottobre 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. Analogo trattamento 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 22 (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 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 la pratica realizzazione di quanto disposto all'articolo 22-bis, 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 25, 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. 25; 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 25 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

Con riferimento al disposto di cui all'articolo 18, comma 6, del CCNL 31 ottobre 2014 e successive modificazioni, si richiama integralmente e si conferma il contenuto degli accordi sottoscritti il 25 gennaio 2022 ed il 23 dicembre 2025. Con tale ultimo accordo, nelle more del rinnovo del CCNL, al fine di garantire la continuità delle tutele previste dal CCNL in materia assicurativa, si era concordato un adeguamento del contributo a finanziamento della Garanzia Infortuni Pastore, da 410,00 euro annui a 560,00 euro annui, a decorrere dal periodo contributivo relativo al quarto trimestre 2025. Si convenne altresì la previsione di una franchigia nella misura del 3%.

Con il presente accordo, a decorrere dal periodo contributivo relativo al primo trimestre 2026, con scadenza 10 aprile 2026 e corrispondente alla copertura assicurativa dal 1° aprile 2026 al 30 giugno 2026, l'adeguamento del contributo sopra citato viene fissato in 770,00 euro annui. Le Parti stabiliscono inoltre di abrogare con effetto dal 1° aprile 2026 la franchigia introdotta dall'accordo del 23 dicembre 2025, di cui al comma 7 dell'articolo 18 del CCNL.

Conseguentemente, gli articoli 18 e 26 del CCNL sono modificati come segue:

Art. 18 – Trattamento di malattia e infortunio

Il comma 6 e successivi sono sostituiti dai seguenti:

“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, che assicuri:

a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio che non consente la prosecuzione del lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;

b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio, una somma che, riferita all’importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965 n° 1124;

c) 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.

7. Con riferimento alla tutela assicurativa di cui al punto b) del comma 6 del presente articolo, limitatamente al solo periodo di assicurazione 1° gennaio – 31 marzo 2026, 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.

8. Verificandosi il caso di invalidità o di morte del dirigente il relativo risarcimento spetta esclusivamente al beneficiario o a terzi aventi diritto ai sensi dell’art. 2122 c.c. e non è suscettibile di compensazione con quanto spetta per trattamento di fine rapporto e preavviso.

9. Con decorrenza 1° gennaio 2022, è inserita nella Convenzione Pastore la garanzia contrattuale “Infortuni”, tramite idonea appendice, con una somma massima assicurata calcolata su una retribuzione annua stabilita convenzionalmente in euro 150.000,00. Pertanto, i datori di lavoro dovranno avere cura di attivare una copertura assicurativa integrativa a favore dei dirigenti le cui retribuzioni di fatto risultino essere più elevate rispetto al suddetto valore convenzionale, per poter adempiere agli obblighi previsti dal comma 6 del presente articolo, anche con riferimento ad eventuali limiti ed esclusioni previsti nella Garanzia Infortuni Pastore che potrebbero non comportare l’automatico adempimento del dettato contrattuale”.

Art. 26 – Previdenza Integrativa Individuale (Associazione Antonio Pastore)

Viene inserito il seguente comma:

“3bis. A decorrere dal 1° gennaio 2022, è inserita nella Convenzione Pastore la copertura contrattuale “Infortuni”, ai sensi dell’articolo 18, 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.

A decorrere dal periodo contributivo relativo al primo trimestre 2026 – per il pagamento del quale è prevista la scadenza del 10 aprile 2026 corrispondente alla copertura assicurativa dal 1° aprile 2026 al 30 giugno 2026 – il premio è fissato nella misura di euro 770,00 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 5.531,26 annui”.

Art. 7 – Agevolazioni contributive

Le Parti hanno stabilito di rimodulare, semplificandola, la normativa contrattuale che disciplina le agevolazioni contributive, a decorrere dal 1° aprile 2026, anche al fine di incentivare l’inserimento di dirigenti all’interno delle PMI, modificando l’articolo 29 del CCNL come segue:

“Art. 29 - Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di Dirigenti

1. Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi dei precedenti artt. 25 e 26, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta, come prevista nell’articolo 25 comma 7 e 26, comma 4, 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° aprile 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). Decorso 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° aprile 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 onnicomprensiva non superiore al 3% della retribuzione minima contrattuale di ingresso annua di cui all’articolo 2, comma 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 22 e 27 del CCNL, per la previdenza complementare di cui all’art. 25 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 4 dell'articolo 26.
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 27 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° aprile 2026, l'articolo 31 (Dirigente temporaneo) del CCNL 31 ottobre 2014 e successive modificazioni è sostituito dal seguente:

"Art. 31 – Dirigente temporaneo

1. I contratti per figure di dirigente temporaneo o temporary manager, operanti anche all'interno di reti di imprese, possono essere instaurati 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. 29, 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 ratificati presso le Associazioni territoriali di Manageritalia o presso Federagenti, 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 29, 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 3, 4, 5 e 9 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 22 del CCNL sono modificati come segue:

“4. 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. Le aziende devono avere cura di garantire ai dirigenti un congruo 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 di settore, concordando con gli stessi 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. I suddetti congedi retribuiti possono essere fruiti esclusivamente per la frequenza di programmi formativi e non danno quindi diritto ad alcuna indennità sostitutiva in caso di mancata fruizione”.

Articolo 11 – Politiche attive per la ricollocazione

1. A decorrere 1° aprile 2026, il contributo di cui al comma 9 dell'articolo 22 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.

Articolo 12 – 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 13 – Gravi patologie

1. A decorrere dal 1° aprile 2026, all'articolo 18bis del CCNL 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 14 – Pari opportunità e trasparenza retributiva

In ottemperanza alla Dichiarazione 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. 15 – 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.
3. Le Parti si impegnano a sottoscrivere un nuovo Testo Unico contrattuale entro sei mesi dalla data di stipula del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

FEDERAGENTI MANAGERITALIA