



**CONFINDUSTRIA
VENETO EST**

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

**RINNOVO 13.11.2024
CCNL PER I DIRIGENTI
DI AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI
(cd. CCNL dirigenti - industria)
17 marzo 2025 ore 11:30**

**Area Sindacale, Lavoro e Welfare
Relatore: Andrea Zappia**

DURATA

(art. 29)

1 gennaio 2025 – 31 dicembre 2027

N.B. il precedente contratto era scaduto il 31 dicembre 2023 (decorrenza 1 gennaio 2019) = 2024 scoperto



CONFINDUSTRIA
VENETO EST

DEFINIZIONE DI DIRIGENTE

(art. 1)

La definizione viene ampliata.

Dirigente: chi concorre a definire ed ad attuare gli obiettivi dell'impresa o di un suo ramo autonomo.

Vengono ricomprese -alle condizioni di cui sopra- le figure dei cd. «*professional*», ovvero dei Dipendenti di più elevata qualificazione e consolidata esperienza tecnico e professionale.

N.B. Il quadro attua gli obiettivi dell'impresa -pur con responsabilità sul risultato-, ma non concorre alla loro definizione.



RETRIBUZIONE

(art. 3)

Trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG):

- anno 2024 = € 75.000 lordi
- anno 2025 = € **80.000** lordi
- anno 2026 = € **85.000** lordi
- anno 2027 = € 85.000 lordi



RETRIBUZIONE – UNA TANTUM

(art. 29)

Motivo: a copertura dell'anno 2024

Misura: 6% del trattamento economico annuo lordo 2024 – omnicomprensivo

Quando: entro il mese di marzo 2025

Beneficiari: dirigenti che (condizioni cumulative):

- a) siano dirigenti presso la stessa Azienda almeno dall'1 gennaio 2019;
- b) abbiano avuto nel 2024 una RAL non superiore ad € 100.000 (si computano i compensi in natura, non si computano gli MBO);
- c) non abbiano percepito incrementi retributivi o compensi di altra natura tra l'1 gennaio 2019 ed il 13 novembre 2024 (ad eccezione di quelli necessari per adeguare il TMCG).

Si computano *i fringe benefit*.

Non si computano: *una tantum*, MBO, *welfare* aziendale riconosciuto alla generalità dei dipendenti.



COMPENSI PREMIANTI VARIABILI (cd. MBO)

(art. 6 *bis*)

Obbligo, sempre, di prevedere sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici dall'1 gennaio 2025.

Caratteristiche:

- fonte istitutiva individuale o collettiva;
- il CCNL non stabilisce valori e condizioni degli MBO;
- non necessaria erogazione anno per anno (valgono anche periodi più lunghi);
- congedi obbligatori di maternità e paternità e congedo parentale non possono comportare decurtazioni.



INDENNITÀ DI TRASFERTA

(Art. 10)

Importo: € 100 in cifra fissa (€ 85 fino al 31 dicembre 2024).

Condizione: solo per periodi di trasferta non inferiori a 12 ore nell'arco temporale di 24 ore dalla partenza

Spese documentate di viaggio, vitto e alloggio: rimborsate a parte

N.B. Il CCNL fa salve diverse intese aziendali o individuali



TRATTAMENTO DI MALATTIA

(Art. 11)

Periodo di comporta: incrementato da 12 mesi a **18 mesi** in caso di patologie oncologiche debitamente certificate e comunicate all'Azienda.

Periodo di osservazione: ai fini del comporta si considerano le malattie verificatesi nei 36 mesi precedenti l'ultima malattia (cd. triennio mobile).

N.B. i 6 mesi aggiuntivi per patologie oncologiche spettano solo nel primo triennio dall'insorgenza della patologia.

Retribuzione: garantita la piena retribuzione per tutto il comporta.



TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONGEDO MATRIMONIALE

(Artt. 11 *bis* e 11 *quater*)

Congedo parentale: il primo mese di congedo viene integrato al 100% a carico Azienda, se fruito entro il sesto anno di vita del bambino.

Congedo matrimoniale: previsione espressa:

- durata di 15 giorni anche consecutivi
- va richiesto con preavviso normale di almeno 3 mesi
- modalità di fruizione da concordare con l'Azienda
- spetta la piena retribuzione
- si aggiunge alle ferie annuali e non può sovrapporsi al periodo di preavviso.



ASSICURAZIONE PER MORTE O INVALIDITÀ PERMANENTE

(art. 12)

Eventi assicurati: morte o invalidità permanente, con riduzione di oltre i 2/3 della capacità lavorativa specifica, per cause diverse da infortunio e malattia professionale.

Importo: € 400.000 oppure € 300.000, a seconda che vi siano o meno figli e/o coniuge a carico (fino al 31 dicembre 2024, € 300.000 o € 200.000).

Quota del premio a carico dirigente: € 300 annui (€ 200 fino al 2024).

N.B. l'art. 12 prevede una ulteriore specifica assicurazione per infortunio, anche non sul lavoro, e per malattia professionale.



TRASFERIMENTO DEL DIRIGENTE

(Art. 14)

Ampliate le ipotesi di divieto di trasferimento.

Salvo diverso accordo, non può essere trasferito il dirigente che:

- ha compiuto 55 anni;
- **ha figli a carico con una disabilità riconosciuta (novità);**
- **ha compiuto 50 anni ed ha figli minori di età (novità).**



PREVIDENZA COMPLEMENTARE

(Art. 18)

Dall'1 gennaio 2025, la contribuzione per Previdai è così ripartita:

- a carico Azienda, quota del **4%** della retribuzione globale lorda effettivamente percepita* (fino al limite di **€ 200.000**), con un versamento minimo di **€ 4.800**;
- a carico Azienda, ulteriore quota del **2%** della retribuzione globale lorda effettivamente percepita (fino al limite di **€ 200.000**);
- a carico Dirigente, quota del **2%** della retribuzione globale lorda effettivamente percepita.

* **retribuzione globale lorda effettivamente percepita** = retribuzione utile ai fini del calcolo del tfr, con esclusione di compensi e/o indennizzi per dislocazione all'estero.

N.B. Fino al 31 dicembre 2024, contribuzione paritaria -salvi diversi accordi- al 4% e fino ad un massimo di € 180.000 di retribuzione.





CONFINDUSTRIA
VENETO EST

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

GRAZIE!