

CONTRATTO REGIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE ARTIGIANE E PMI AREA LEGNO E LAPIDEI DEL VENETO

INDICE

PARTE COMUNE

- Art. 1 – Sfera di applicazione
- Art. 2 – Superamento normative derivanti da precedenti CCRL
- Art. 3 – Decorrenza e durata
- Art. 4 – Osservatorio regionale sulla situazione di settore
- Art. 5 – Formazione degli addetti del settore
- Art. 6 – Formazione obbligatoria in materia di sicurezza
- Art. 7 – Azioni positive e pari opportunità

PARTE NORMATIVA

- Art. 8 – Accantonamento annuo compensazione (Banca Ore)
- Art. 9 – Variabilità plurimensile dell'orario di lavoro
- Art. 10 – Durata massima dell'orario di lavoro
- Art. 11 – Banca ore solidale
- Art. 12 – Lavoro agile
- Art. 13 – Numero massimo assunzioni a termine
- Art. 14 – Apprendistato
- Art. 15 – Procedura per le aziende in crisi
- Art. 16 – EBAV: contribuzioni di secondo livello a carico imprese e lavoratori e nuovi servizi
- Art. 17 – Clausola di premialità
- Art. 18 – Assistenza sanitaria integrativa SANI IN VENETO e obblighi in carico all'impresa non aderente
- Art. 19 – Obblighi in capo all'impresa non aderente ad EBAV
- Art. 20 – Previdenza Complementare

PARTE ECONOMICA

- Art. 21 – Elementi Retributivi Regionali

NORME FINALI

- Art. 22 - Diritto di affissione
- Art. 23 – Deposito del presente CCRL



Il giorno 20 novembre 2024 presso la sede di EBAV si sono incontrate:

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO, rappresentata dal Presidente Roberto Boschetto, con l'assistenza del Direttore Regionale Tiziana Pettenuzzo, del Responsabile delle Relazioni Sindacali Andrea Rigotto e dei Presidenti della Federazione Legno Arredo Maurizio Cattai e del Gruppo Marmisti Luigi Mandruzzato.

CNA Veneto, rappresentata dal Presidente Moreno De Col, con l'assistenza del Segretario Regionale Matteo Ribon e del Responsabile delle Relazioni Sindacali Marco Comin e del Presidente di mestiere del Legno Hermann Sala

CASARTIGIANI Veneto rappresentata dal Presidente Franco Storer, assistito dal segretario generale Andrea Prando e dal Responsabile Regionale per le Relazioni Sindacali Umberto D'Aliberti;

e

- la **FENEAL-UIL** regionale del Veneto, rappresentata dal Segretario Generale Pietro De Angelis
- la **FILCA-CISL** regionale del Veneto, rappresentata dal Segretario Generale Alberto Franzo
- la **FILLEA-CGIL** regionale del Veneto, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Andrisani

Premessa:

- in data 5 marzo 2024 è stata siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Legno-Lapidei;
- le parti intendono estendere l'area di applicazione del presente contratto regionale anche al settore lapideo comprensiva degli istituti della bilateralità;
- il comparto del legno sta vivendo un periodo di grande trasformazione dovuto alla necessità di riconvertire i processi produttivi orientandoli verso soluzioni digitalizzate e sostenibili a fine di poter continuare ad operare nell'ambito delle filiere internazionali;
- il settore sta subendo una fase di rallentamento dello sviluppo registrato durante il periodo post Covid, favorito anche dall'introduzione di bonus ed incentivi governativi, registrando una crescente difficoltà ad operare in maniera competitiva sui mercati nazionali ed internazionali;
- le parti intendono avviare un confronto volto ad individuare soluzioni innovative che, beneficiando delle opportunità offerte dalla normativa, possano identificare strumenti adeguati a valorizzare il welfare contrattuale territoriale, consentendo ad imprese e lavoratori di poter beneficiare di un sostegno concreto alle reciproche esigenze.

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue:

Art. 1 SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto regionale si applica in tutto il territorio della Regione Veneto ai dipendenti delle imprese artigiane e non artigiane (PMI) del settore Legno e del settore Lapideo così come definite sulla base della sfera di applicazione di cui all'art. 1 del CCNL 5 marzo 2024 e smi.



Il CCRL si compone di una parte **NORMATIVA** e di una parte **ECONOMICA**, applicabili sia al settore Legno (artigianato e PMI) che al settore Lapidari (artigianato e PMI), fatte salve alcune specificità indicate nei relativi articoli.

Gli elementi retributivi ed ogni altro istituto previsti dal presente contratto regionale, in quanto derivanti da pattuizioni tra le medesime OOAA e OOSS che hanno siglato a livello nazionale il CCNL, rappresentano la sola ed unica retribuzione territoriale/regionale nonché l'unico complesso negoziale da applicare ai lavoratori dipendenti di imprese venete comprese nella sfera di applicazione del presente contratto.

ART. 2 SUPERAMENTO NORMATIVE DERIVANTI DA PRECEDENTI CCRL

Le parti convengono che le normative contenute in tutti i precedenti accordi regionali o nei CCRL precedenti all'attuale siano assorbite, superate ed integralmente sostituite dalle disposizioni contenute nel presente CCRL.

Art. 3 DECORRENZA E DURATA

Le Parti convengono che il presente accordo decorre dal 20/11/2024 ed avrà validità fino al 31/12/2027. Il presente CCRL salve le decorrenze e le durate previste dai singoli istituti, continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza del 31/12/2027 se non disdetto da una delle parti entro 3 mesi dalla scadenza.

Art. 4 OSSERVATORIO REGIONALE SULLA SITUAZIONE DEL SETTORE

Le parti individuano il tavolo contrattuale regionale in qualità di osservatorio regionale di categoria, come sede di analisi, verifica e confronto sistematico su temi di rilevante interesse reciproco.

I compiti dell'Osservatorio regionale sono quelli di acquisire analisi quantitative e qualitative dei fenomeni che riguardano i settori, anche sulla base di specifiche ulteriori indicazioni fornite dalle parti (es.: livelli occupazionali, sviluppo delle imprese).

Tali analisi serviranno per:

- definire i temi che saranno oggetto del confronto tra le parti;
- verificare l'idoneità delle prestazioni e dei servizi fornite dall'EBAV.

A tal fine le parti convengono di ritrovarsi semestralmente per esaminare i dati dell'Osservatorio Ebav e/o delle altre fonti indicate dalle parti.

Art. 5 FORMAZIONE DEGLI ADDETTI DEL SETTORE

Le parti concordano che la formazione e l'aggiornamento professionale degli imprenditori e dei lavoratori rappresenta un carattere fondamentale per la qualificazione e sviluppo delle imprese artigiane dei settori Legno e lapidei

Allo scopo le parti convengono di acquisire i dati riguardanti il fabbisogno professionale dei settori sopraindicati.

Ciò al fine di procedere ad un approfondito confronto sulle esigenze di formazione e di aggiornamento professionale degli addetti e di concordare le azioni formative necessarie per far fronte ai bisogni.



Valutazioni comuni potranno tradursi in iniziative congiunte da svolgersi nei confronti della Regione Veneto al fine di migliorare l'utilizzo delle risorse comunitarie e nazionali, adeguare le politiche formative e l'offerta formativa alle necessità individuate.

Ciò potrà riguardare anche la formazione degli apprendisti, con particolare riferimento sia alla parte trasversale sia quella tecnico-pratica riguardante i settori.

Si rende necessario individuare i nuovi e mutati fabbisogni formativi delle imprese del settore al fine di poter indirizzare gli strumenti di sostegno vigenti nell'ambito della bilateralità, all'incremento delle competenze di imprese e lavoratori del settore.

A tale scopo le parti si impegnano ad operare una ricognizione utile a mappare i principali fabbisogni formativi con specifico riferimento alle diverse tipologie di imprese che operano nel comparto, prevedendo la possibilità di intervenire ad integrare il catalogo formativo previsto nell'ambito del servizio A07.

Verrà infine richiesto all'EBAV ed a Fondartigianato (articolazione veneta) di produrre i dati sul numero di corsi, ore e partecipanti effettuate negli ultimi 4 anni nel Legno, Lapidei al fine di un esame congiunto dell'attività svolta.

Art.6 FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA

Si richiama e si conferma quanto previsto dall' *"accordo interconfederale regionale sulle modalità applicative dell'accordo Stato Regioni per la formazione dei lavoratori"* siglato in data 15 marzo 2012 e smi.

Art. 7 - AZIONI POSITIVE E PARI OPPORTUNITÀ

Le parti si impegnano a promuovere iniziative in materia di azioni positive favorendo il superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale e alla rimozione di barriere architettoniche.

In particolare, sono considerate azioni positive:

- l'adozione degli strumenti di flessibilità oraria previsti dalla normativa di legge, dal CCNL e del presente CCRL;
 - la formazione volta a salvaguardare la professionalità del lavoratore/lavoratrice dopo periodi di assenza per genitorialità o assistenza persone con handicap;
 - eventuale formazione volta a tutelare i diritti dei lavoratori nello svolgere il loro ruolo di genitorialità/assistenza. A titolo esemplificativo: formazione in materia di Assegno Unico, congedi parentali, diritti per L.104, etc
 - accoglimento – compatibilmente con la realtà aziendale – delle richieste di part time reversibile post congedo maternità/paternità
 - l'adozione di modalità di lavoro agile
 - l'utilizzo della banca ore solidale di cui all'art. 11
 - ogni altra iniziativa volta a favorire le parità di genere e la conciliazione vita/lavoro dei dipendenti
- per tali azioni le ditte potranno usufruire del supporto delle prestazioni Ebav sulla formazione e su eventuali ulteriori prestazioni che le Parti si impegnano a promuovere



PARTE NORMATIVA

ISTITUTI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

Fermo restando l'istituto della flessibilità, disciplinato dall'art. 30 CCNL per il settore Legno e dall'art. 30 bis CCNL per il settore Lapideo, allo scopo di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di far fronte ai periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro, senza necessariamente fare ricorso alle forme bilaterali di sostegno del reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti e, allo stesso tempo, garantire al lavoratore una maggior copertura previdenziale e di retribuzione, in applicazione degli art. 32 e 32 bis del CCNL le parti regolamentano i seguenti istituti legati all'orario di lavoro:

Art. 8 ACCANTONAMENTO ANNUO COMPENSAZIONE (BANCA ORE)

Fermi restando gli istituti della Flessibilità Individuale per il settore Legno di cui all'art. 33 CCNL e quello della Banca ore individuale di cui agli articoli 34 e 34 bis CCNL, al fine di compensare normalmente i periodi di minor attività produttiva con permessi che garantiscano al lavoratore la maggior copertura previdenziale e di retribuzione, senza per questo elevare il costo del lavoro, le parti concordano che le imprese potranno ricorrere all'"accantonamento annuo di compensazione" (Banca ore), regolamentato già dall'ex CCRL 20 febbraio 2002, che comprenderà oltre ai permessi retribuiti relativi alle festività sopprese e alle 16 ore di permessi retribuiti all'anno di cui al CCNL:

- le quote orarie spettanti nell'anno per festività coincidenti con la domenica
- le quote orarie eventualmente spettanti nell'anno per festività cadenti nella sesta giornata della settimana nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su cinque giorni.

Il monte ore così costituito nel corso dell'anno potrà essere utilizzato per far fronte a periodi di minore attività lavorativa tramite la erogazione di altrettanti permessi retribuiti.

Il monte ore avrà maturazione per dodicesimi nell'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre).

Nel caso di fermate collettive ai lavoratori che non avessero maturato le necessarie quote orarie (es. neoassunti etc) saranno attribuiti permessi non retribuiti necessari per far fronte alla fermata collettiva.

Al 30 giugno di ogni anno, il saldo tra le quote orarie accantonate e quelle erogate a titolo di permessi non dovrà, di norma, eccedere le 40 ore.

Nel caso, le ore eccedenti saranno liquidate con la busta paga del successivo mese di luglio con la retribuzione in atto in quel momento. In alternativa e in accordo con il dipendente, tali ore potranno essere convertire in ulteriori ore di permessi.

In ogni caso, del monte ore come sopra costituito, 24 ore di permessi retribuiti sono prioritariamente a disposizione del lavoratore per proprie esigenze personali.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro al lavoratore sarà corrisposto quanto accantonato a tale titolo.



Art. 9 VARIABILITÀ PLURIMENSILE DELL'ORARIO DI LAVORO

Nell'ambito delle disposizioni previste dal CCNL rispetto alla gestione dei regimi di orario di lavoro (art.32 e 32 bis) e fermo restando l'istituto della flessibilità (art. 30 e 30 bis), per far fronte a commesse di particolare importanza che determinano la necessità di attuare variazioni di intensità nell'attività lavorativa aziendale, le Parti convengono che l'orario contrattuale settimanale previsto dal CCNL, pari 40 ore, potrà essere realizzato come media in un arco temporale plurimensile non superiore a 12 mesi.

A tale scopo, previo accordo scritto tra impresa e lavoratore interessato, **di cui all'allegato A**, potrà essere attuato un regime di orario normale di lavoro che comporti settimane con orari superiori alle 40 ore, entro il limite delle 48 ore, e /o settimane inferiori alle 40 ore.

Dal punto di vista operativo, nel caso in cui alla fine di ciascun mese le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuiti del mese, la parte eccedente sarà accantonata in un "conto individuale".

Per tali ore verrà riconosciuta, nel mese di effettiva prestazione lavorativa la sola maggiorazione del 8%.

Qualora risultasse nel mese una media settimanale inferiore all'orario contrattuale, la quantità necessaria di ore per raggiungere l'orario medio contrattuale dovrà essere prelevata prioritariamente e fino a concorrenza nel "conto individuale".

Solo nel caso di incapienza di ore del conto individuale, determinate da eventi oggettivi non imputabili all'azienda, le ore necessarie potranno essere prelevate dall'accantonamento annuo di compensazione di cui al precedente art. 8 o, eccezionalmente, utilizzando altri istituti contrattualmente previsti ad eccezione dell'istituto della Banca Ore Solidale di cui al successivo art.11.

Alla fine del periodo concordato, sarà verificato se le ore retribuite nel periodo sono coerenti con una media di 40 ore. Nel caso risultassero superiori, le ore accantonate e non utilizzate del conto ore individuale saranno liquidate con la retribuzione afferente al mese successivo alla scadenza del periodo di gestione della "variabilità plurimensile". A tali ore, calcolate sulla base della retribuzione corrente al momento della liquidazione, sarà applicata la maggiorazione per lavoro straordinario prevista dal CCNL.

Tutti gli istituti retributivi diretti indiretti e differiti saranno calcolati su un orario medio settimanale contrattuale (40 ore) ovvero riparametrate sull'orario di lavoro contrattuale nel caso di part time.

Complessivamente, la compensazione della variabilità settimanale dell'orario di lavoro non potrà superare le 80 ore annue sia per il settore legno che per il settore lapidei.

L'andamento dell'utilizzo della presente normativa sarà soggetto a verifiche semestrali da parte delle parti firmatarie il presente accordo.

Art. 10 DURATA MASSIMA DELL'ORARIO DI LAVORO

In riferimento all'art. 28 del CCNL la durata massima dell'orario di lavoro non può superare le 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 4 mesi.

Tale periodo potrà essere esteso:

- fino a massimo 12 mesi (comprese proroghe di periodi precedenti) solo previo accordo con i dipendenti (**allegato B**) e solo a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro, che comportino, congiuntamente o disgiuntamente, un'intensificazione dell'attività lavorativa superiore ai due mesi, nei seguenti casi:

- lancio di nuovi prodotti
- attività non programmabili
- attività non ricomprese nell'attività ordinaria
- progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti
- sperimentazioni tecniche produttive organizzative



- calamità naturali
- manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti
- produzioni legate a mostre o eventi culturali,

L'andamento dell'utilizzo della presente normativa sarà soggetto a verifiche semestrali da parte delle parti firmatarie il presente accordo

Art. 11 BANCA ORE SOLIDALE

Le Parti, al fine di valorizzare e promuovere l'istituto della Banca ore solidale prevista dal decreto legislativo n. 151/2015 all'art. 24, condividono le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni aziendali stipulate e/o adottate.

Le Parti convengono di adottare l'istituto al fine di consentire ai lavoratori di assistere i figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti gravi e situazioni di assistenza ed estenderlo anche nei confronti del lavoratore stesso nel caso di grave malattia o per assistenza del coniuge (o persona parte di unione civile o convivente more uxorio) o un parente di 2° grado gravemente malato ex legge n. 53/2000;

Al fine di rendere più agevole e operativo l'istituto di cui trattasi, l'impresa comunicherà ai lavoratori, utilizzando l'apposito **modulo C in allegato**, la possibilità di utilizzare l'istituto della Banca ore solidale;

Il lavoratore che intende aderire alla cessione delle proprie ore alla Banca ore aziendale solidale potrà manifestare il proprio interesse utilizzando l'apposito **modulo E in allegato**. Le ferie oggetto di cessione possono essere esclusivamente quelle eccedenti la misura delle quattro settimane previste dall'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 e dei permessi (anche per ex festività) e dei ROL residui Anno Precedente;

I dipendenti che si trovano nelle condizioni di necessità di cui in premessa, possono avanzare all'impresa la richiesta di utilizzo della Banca ore solidale. La richiesta dovrà essere effettuata attraverso l'apposito **modulo D in allegato** e allegando la presentazione della autocertificazione comprovante lo stato di necessità rilasciata dagli enti competenti. Potranno presentare domanda di accedere all'istituto solo i dipendenti che abbiano un residuo di ore di ferie/ROL/ex festività non superiore a 40 ore nel mese della richiesta;

In caso di più richieste per le quali la Banca ore solidale non dispone della piena capienza, le domande verranno accolte sulla base dell'ordine cronologico di ricezione, salve diverse modalità stabilite dal regolamento aziendale;

Le ore di ferie aggiuntive/ROL/permessi/ex festività cedibili sono solo quelle maturate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.

Le ore di ferie aggiuntive/ROL/ex festività cedute e confluite nella Banca ore solidale aziendale saranno trasformate in valore economico (massa monetaria) sulla base della retribuzione del lavoratore cedente in essere al momento della cessione. Per determinare la quantità di ore utilizzabili da parte del lavoratore che ne fa richiesta, si dividerà la massa monetaria delle ore accantonate per la retribuzione oraria del dipendente fruitore;

Le ore solidali saranno cedute al loro valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione sarà applicata sulle ore effettivamente utilizzate dal lavoratore beneficiario;

Sarà garantito l'anonimato sia del lavoratore richiedente che degli aderenti; non sarà dunque possibile scegliere espressamente il beneficiario al quale conferire le proprie ore;

Gli eventuali residui delle ore solidali alla scadenza del regolamento aziendale di cui sotto richiamato rientreranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti in misura proporzionale al totale della retribuzione equivalente alle ore cedute, salve diverse modalità stabilite dal regolamento aziendale stesso;

Stante le differenti necessità delle aziende nella gestione dell'istituto, vengono demandate al regolamento aziendale le modalità di gestione operative della Banca ore solidale, con riferimento ai seguenti punti:

-Numero di ore massime e/o minime che possono essere cedute e/o richieste;

-Il periodo entro il quale i dipendenti dovranno manifestare in forma scritta la volontà di cedere e/o richiedere le ferie non fruitive/ROL/permessi/ex festività;

- Le modalità e il periodo entro il quale il lavoratore richiedente potrà godere della Banca ore solidale;
- I tempi tecnici di avvio dell'istituto;
- L'eventuale proroga dell'istituto;
- L'eventuale partecipazione aziendale in termini di conferimento di ulteriori ore aggiuntive di ferie.

Art. 12 LAVORO AGILE

Le Parti Sociali, nell'impegno a promuovere forme di flessibilità presso le ditte artigiane e PMI, allo scopo di garantire la parità dei generi favorendo l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e/o di assistenza a familiari conciliando tempi di lavoro con tempi di vita, con il presente CCRL richiamano nel dettaglio la regolamentazione del Lavoro Agile di cui all'A.I. regionale del 28/3/2024, in particolare con riferimento alle prestazioni EBAV.

In particolare: i contenuti dell'accordo individuale, la regolamentazione dell'orario, le fasce di reperibilità, i tempi e modalità della disconnessione, i pari diritti dei lavoratori che adottano tale modalità di lavoro, i luoghi di lavoro deputati idonei, la volontarietà delle parti nell'attivare lo strumento-e le prestazioni EBAV a favore delle imprese che attivano lo smart working.

Le parti concordano che le disposizioni del presente articolo saranno sostituite dalle norme del CCNL nel caso in cui lo stesso dovesse disciplinare l'istituto, ferme restando l'accesso alle prestazioni della bilateralità previste dal citato A.I. regionale del 28/3/2024.

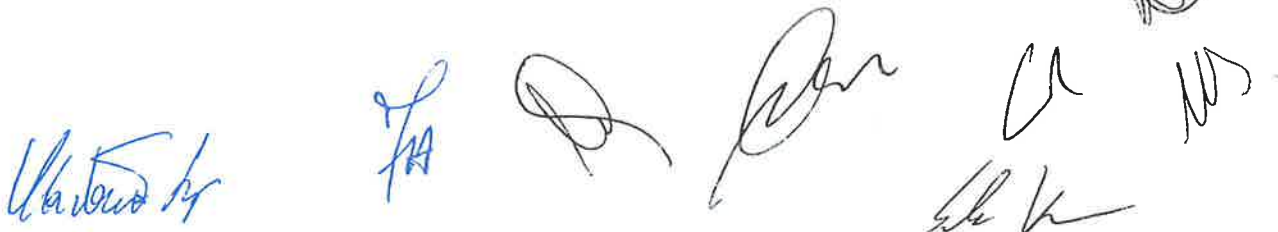
Art. 13 NUMERO MASSIMO ASSUNZIONI A TERMINE

Le Parti uniformano i limiti numerici per il ricorso al contratto a termine per ogni azienda che rientra nel campo di applicazione del presente CCRL come segue:

- da 0 (zero) a 5 dipendenti a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) = 3 lavoratori a termine;
- da 6 a 18 dipendenti a tempo indeterminato (esclusi gli apprendisti) = 1 lavoratore ogni 2 lavoratori a tempo indeterminato;
- da 19 dipendenti a tempo indeterminato (esclusi gli apprendisti) in poi = contratti a termine nella misura del 35% del personale in forza.

Al fine di favorire l'inserimento al lavoro di particolari categorie di soggetti svantaggiati, sono esenti dal limite di cui al comma 1 dell'art. 23 del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i. come disciplinato dal vigente CCNL, i contratti a tempo determinato conclusi con i soggetti in mobilità, i disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali e i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, di cui al Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, come individuati dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nei seguenti limiti numerici aggiuntivi a quelli definiti dai punti a), b), c), sopra normati:

- 2 contratti a termine aggiuntivi nel caso di cui alla lettera a);
- 3 contratti a termine aggiuntivi nel caso di cui alla lettera b);
- 4 contratti a termine aggiuntivi nel caso di cui alla lettera c).



Art. 14 APPRENDISTATO

Al fine di rendere operativo il comma 4 dell'art. 47 del D.Lgs. 81/2015, le parti convengono che i lavoratori di età superiore a 29 anni e beneficiari di un trattamento di disoccupazione, assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, in tutti i settori rientranti nel campo di applicazione del presente CCRL, possano godere, durante tutto il periodo di tirocinio, di un trattamento economico che sarà calcolato sulla retribuzione corrispondente al livello di arrivo previsto dal CCNL sulla base della percentuale più alta prevista dalle tabelle del CCNL. Si rinvia al CCNL per quanto riguarda la parte normativa, ivi compreso la disciplina dei profili formativi.

Le clausole contenute negli accordi interconfederali riguardanti il rimborso dell'assistenza sull'attività formativa si estendono anche all'apprendistato disciplinato dal presente articolo.

Qualora il CCNL disciplini specificatamente questa tipologia di assunzione, le parti si impegnano ad incontrarsi per apportare le necessarie armonizzazioni normative e retributive.

Art. 15 PROCEDURA PER AZIENDE IN CRISI

La seguente procedura si applica alle imprese del settore comprese nella sfera di applicazione del CCRL che hanno esaurito gli strumenti di sostegni al reddito in costanza di rapporto di lavoro (FSBA).

L'impresa che si trova nelle condizioni di cui al capoverso precedente, per il tramite dell'associazione provinciale cui aderisce o conferisce mandato, invia una richiesta d'incontro alle OO.SS. di categoria territoriali. L'incontro dovrà essere svolto non oltre i 10 giorni successivi al ricevimento della lettera con le OO.SS. che hanno dato riscontro alla richiesta dell'impresa.

Durante tale incontro la ditta fornirà i dati aggiornati sull'andamento aziendale sotto il profilo economico e finanziario, le modalità con cui intende procedere alla ristrutturazione e presenterà un piano articolato di proposte volto al risanamento ed al rilancio dell'attività.

Al termine della procedura, qualora le parti presenti al tavolo trovino un'intesa sulle tematiche affrontate, sarà sottoscritto un verbale d'accordo che definisca gli interventi di tipo contrattuale concordati tra le parti.

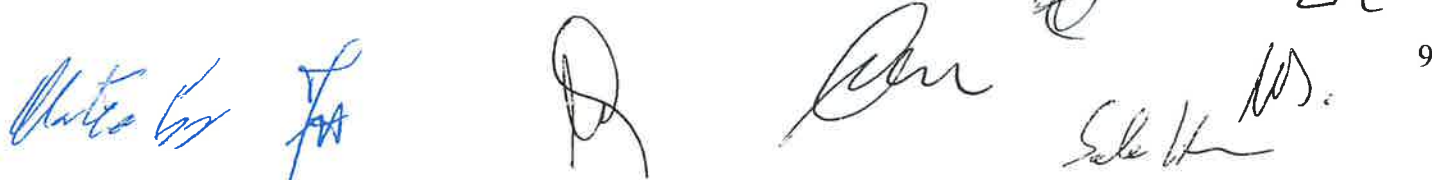
Art. 16 EBAV: CONTRIBUZIONI DI SECONDO LIVELLO A CARICO IMPRESE E LAVORATORI E NUOVI SERVIZI

Contribuzioni di secondo livello

Le parti concordano che a partire dal mese di **gennaio 2025** le imprese del settore lapideo inizino a versare le quote di secondo livello EBAV con i medesimi importi previsti per la categoria legno, come da tabella sotto riportata. I versamenti confluiranno all'interno dell'unico fondo di categoria del legno/lapidei. Le imprese del settore lapideo potranno beneficiare delle prestazioni Ebav a partire dall'anno di competenza 2025 (pagamento nel 2026).

Le parti concordano che a partire dalle denunce del mese **di gennaio 2025**, in aggiunta ai versamenti di primo livello, le quote destinate al Fondo di secondo livello per l'area legno siano le seguenti:

- € **5,00** a carico delle imprese per dipendente e per dodici mensilità
- € **2,20** a carico dei lavoratori per dodici mensilità.



9

FONDI EBAV	QUOTA IMPRESE	QUOTA LAVORATORI
Formazione	€0,70	-
Promozione e qualità	€1,40	-
Ambiente e sicurezza	€0,70	-
Sussidi assistenziali	€1,50	€1,20
Consolidamento professionalità	€0,70	€1,00
TOTALE	€5,00	€2,20

Nuovi servizi Apprendistato Duale

Per le imprese del settore legno e lapideo, al fine di valorizzare le prosecuzioni dei rapporti di apprendistato duale (art.43 del D.Lgs. 81/2015 e smi) in apprendistato professionalizzante, vengono attivati con competenza 2025 i servizi A43 "Welfare contrattuale per l'apprendistato – aziende" e D43 "Welfare contrattuale per l'apprendistato - dipendenti" con i requisiti e le condizioni attualmente vigenti.

Art. 17 CLAUSOLA DI PREMIALITA'

Le parti confermano che gli istituti del presente accordo relativi a:

- banca ore (art. 8)
- orario lavoro – durata media settimanale (art. 10)
- variabilità orario su base plurimensile (art. 9)
- numero massimo assunzione a termine (art. 13)
- procedura per aziende in crisi (art. 15)

potranno essere applicati esclusivamente nel caso in cui le imprese siano iscritte ed in regola sia con i versamenti all'Ente Bilaterale Artigianato Veneto, sia con i versamenti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa SANI.IN.VENETO.

Art. 18 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA SANI. IN. VENETO E OBBLIGHI IN CARICO ALL'IMPRESA NON ADERENTE

Trovano integrale recepimento nel presente accordo tutte le disposizioni sul Fondo Regionale di Assistenza sanitaria SANI IN VENETO derivanti dagli accordi interconfederali regionali del 12 giugno 2013, del 5 luglio 2013 e dalle successive modifiche ed integrazioni, nonché dall'Accordo Interconfederale regionale sulla riforma Ebav e sulla bilateralità veneta del 4.12.2020 e il verbale di accordo del 29.01.2021.

L'impresa, aderendo al sistema regionale artigiano di sanità integrativa ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ad ogni suo obbligo nei confronti del dipendente.

L'impresa non aderente a SANI.IN.VENETO e che non versa la relativa retribuzione è tenuta nei confronti dei propri dipendenti a:

- erogare direttamente le medesime prestazioni, ordinarie e straordinarie, erogate dal Fondo Sanitario;
- erogare l'Elemento Aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) nell'importo di 25 euro lordi/mese per 13 mensilità) e secondo le modalità definite dall'Accordo Interconfederale Regionale del 4.12.2020 e il verbale di accordo del 29.01.2021;

- consegnare al dipendente in forza o, se neoassunto, al momento dell'assunzione, il nomenclatore di SANI.IN.VENETO, gli eventuali successivi aggiornamenti e la documentazione su iniziative straordinarie del Fondo.

Il dipendente, alla consegna dell'informativa, sottoscriverà una dichiarazione attestante il ricevimento della documentazione in questione. L'azienda è tenuta inoltre a conservare le richieste pervenute dal dipendente in merito alla liquidazione delle prestazioni e la documentazione attestante l'erogazione.

Art. 19 OBBLIGHI IN CAPO ALL'IMPRESA NON ADERENTE AD EBAV

L'impresa artigiana non aderente alla bilateralità e che non versa la contribuzione EBAV di primo e di secondo livello, oltre a quanto previsto dalle disposizioni contenute negli accordi interconfederali regionali è altresì tenuta nei confronti dei propri dipendenti:

- a erogare l'Elemento Aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) secondo l'importo definito dall'Accordo Interconfederale Nazionale sulla bilateralità artigiana del 17.12.2021 (30 euro lordi/mese per 13 mensilità) e secondo le modalità definite dall'Accordo Interconfederale Regionale del 4.12.2020 e il verbale di accordo del 29.01.2021;

- a corrispondere al lavoratore, se dovuti, gli importi previsti per le prestazioni EBAV di primo e secondo livello

- a consegnare al dipendente in forza o, se neoassunto, al momento dell'assunzione, l'informativa, desumendola dal sito EBAV. Il dipendente, alla consegna dell'informativa, sottoscriverà una dichiarazione attestante il ricevimento della documentazione in questione.

L'azienda è tenuta inoltre a conservare le richieste pervenute dal dipendente in merito alla liquidazione delle prestazioni e la documentazione attestante l'erogazione.

Art. 20 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti intendono valorizzare il ruolo della previdenza complementare quale strumento di rilevante importanza per i lavoratori e gli imprenditori dell'artigianato. Il numero limitato di lavoratori che risultano iscritti ad un fondo di previdenza complementare nel settore del legno e lapidei del Veneto, rendono necessario attivare interventi volti ad incentivare l'adesione alle condizioni previste per legge, dei lavoratori ai fondi negoziali valevoli per il settore artigiano come previsti da intese dalla contrattazione collettiva dell'artigianato, nelle seguenti modalità.

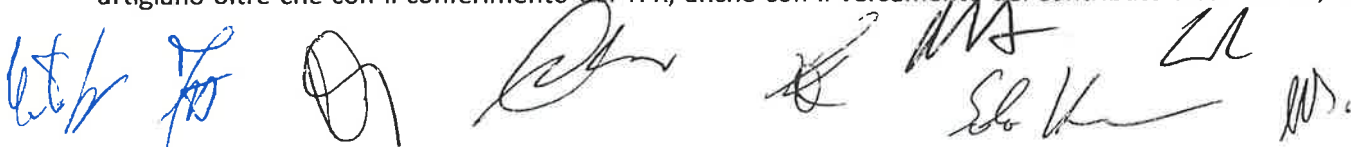
Per i dipendenti (operai/impiegati/quadri/apprendisti professionalizzanti) che si iscrivono ad un fondo negoziale dopo la stipula del presente accordo o quelli che a tale data siano già iscritti ad un fondo negoziale di cui sopra l'impresa verserà un contributo contrattuale veneto percentualizzato a carico datore di lavoro pari al 1,6% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

Tale contribuzione sarà regolata dal datore di lavoro direttamente verso il fondo negoziale prescelto secondo le modalità e le procedure in essere, come previste dallo stesso fondo negoziale.

La decorrenza del versamento del contributo contrattuale veneto è la seguente:

- a) per i lavoratori come sopra indicati che si iscrivono con il TFR ad un fondo negoziale, dopo la firma del presente CCRL, la decorrenza del versamento è fissata a partire dal mese successivo a quello di iscrizione;
- b) per i lavoratori che alla data di stipula del presente CCRL risultino già iscritti con il TFR ad un fondo negoziale la decorrenza del versamento è fissata a partire dal mese successivo a quello di stipula del presente CCRL.

Ove il lavoratore che si iscriva o sia già iscritto, alle condizioni di cui sopra, ad un fondo negoziale del comparto artigiano oltre che con il conferimento del TFR, anche con il versamento del contributo a suo carico, la quota



complessiva dovuta dal datore di lavoro nell'intensità percentuale prevista dal CCNL vigente nel tempo viene riassorbita fino a capienza della percentuale del contributo contrattuale veneto di cui sopra.

Quale ulteriore strumento per favorire l'adesione alla previdenza complementare le parti introducono una nuova prestazione di EBAV in favore dell'azienda e una in favore del lavoratore a partire dall'anno di competenza 2024 (con primo pagamento dal 2025) che preveda l'erogazione di un contributo una tantum in favore dei dipendenti e delle imprese che dopo la stipula del presente CCRL aderiscano con il TFR ad un fondo di previdenza complementare negoziale del comparto artigiano.

La prestazione in favore delle imprese viene collocata all'interno del fondo EBAV di secondo livello "Professionalità Aziende" e alimentata con le relative risorse. La prestazione prevede l'erogazione di un contributo una tantum non ripetibile, come da tabella seguente, in favore dell'impresa per ciascun dipendente che nell'annualità di riferimento abbia completato l'adesione ad un fondo di previdenza complementare negoziale prevedendo il conferimento del TFR.

La prestazione in favore dei lavoratori viene collocata all'interno del fondo EBAV di secondo livello "Professionalità dipendenti" e alimentata con le relative risorse. La prestazione prevede l'erogazione non ripetibile di un contributo, come da tabella seguente, in favore di ogni lavoratore che nell'annualità di riferimento abbia aderito ad un fondo di previdenza complementare negoziale con il conferimento del TFR.

La prestazione per il dipendente è una tantum e non è ripetibile in caso di riassunzione in altra ditta del medesimo settore. Le parti danno mandato al Comitato di categoria di fissare l'importo delle prestazioni di competenza 2024, che dovrà essere scelto tra i tre livelli di valore indicati nella tabella seguente, avendo come obbiettivo la sostenibilità del Fondo.

Beneficiario	Importo una tantum per lavoratori con almeno 35 anni compiuti	Importo una tantum per lavoratori che non hanno compiuto 35 anni
Azienda	Livello minimo 150€ Livello medio 250€ Livello massimo 350€	Livello minimo 250 € Livello medio 350 € Livello massimo 450 €
Lavoratore	Livello minimo 200 € Livello medio 300 € Livello massimo 400 €	Livello minimo 300 € Livello medio 400 € Livello massimo 500 €

Per l'erogazione della prestazione va considerata l'età anagrafica alla data di adesione del lavoratore al fondo negoziale.



PARTE ECONOMICA

Art. 21 ELEMENTI RETRIBUTIVI REGIONALI

Le Parti concordano sulla valorizzazione della retribuzione in relazione ai risultati apportati all'azienda in termini di produttività, competitività ed efficienza.

Intendono quindi intraprendere un processo di ammodernamento dell'attuale struttura retributiva di secondo livello incentivando i risultati raggiunti in azienda, cogliendo allo stesso tempo le opportunità offerte dall'attuale normativa legislativa, fiscale e contributiva.

- A) A partire dalla retribuzione di dicembre 2024, per il settore **Legno Imprese Artigiane e PMI** l'elemento retributivo denominato Incremento Retributivo Regionale (I.R.R.) istituito con l'accordo integrativo regionale del 19/09/1995 e successi accordi del 30/09/1996, 18/6/1997, 9/6/98 e 20/1/2000 sarà consolidato nei valori arrotondati indicati nella tabella di seguito riportata.

Tale elemento continuerà ad essere indicato come voce distinta nel cedolino paga. Detta voce è da considerarsi elemento costitutivo della retribuzione di fatto con effetto su ogni istituto economico diretto, indiretto e differito, TFR compreso.

L'I.R.R. non è riconosciuto agli apprendisti durante il periodo di apprendistato.

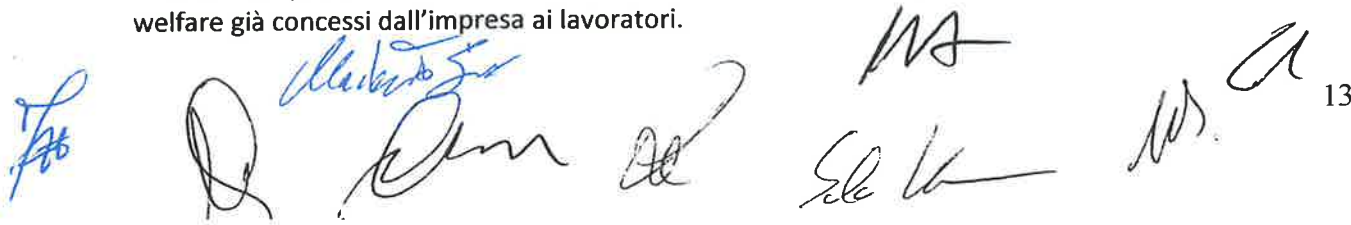
Tabelle importi IRR settore LEGNO artigiano e PMI

Livelli	I.R.R.
AS	€55,00
A	€50,00
B	€42,00
C super	€40,00
C	€37,00
D	€33,00
E	€30,00
F	€27,00

- B) È confermata l'erogazione dell'E.R.R. (Elemento Retributivo Regionale) previsto dall'accordo interconfederale 23/08/1989, da corrispondere a tutti i dipendenti, ivi compresi gli apprendisti professionalizzanti (in misura fissa 100%) e pari a € 0,44 mensili (€ 0,00254 orari). L'E.R.R. sarà mantenuto con voce distinta nel cedolino paga. L'E.R.R. è riconosciuto con le medesime modalità di cui sopra anche agli apprendisti "duali" in conformità all'art. 8 dell'Accordo Interconfederale regionale 1.10.2018.

- C) Viene istituito per le annualità 2025, 2026 e 2027 un elemento variabile della retribuzione legato alla produttività e regolamentato dall' "Accordo regionale veneto Elemento Variabile della Retribuzione anni, 2025, 2026 e 2027 per i dipendenti imprese artigiane e PMI dell'area legno e lapidei" allegato al presente CCRL, di cui ne costituisce parte integrante. Tale elemento è erogato da parte di tutte le imprese che rientrano nel campo di applicazione del presente CCRL.

L'E.V.R. non potrà essere assorbito da trattamenti economici equivalenti, di natura retributiva o di welfare già concessi dall'impresa ai lavoratori.



NORME FINALI

Art. 22 DIRITTO DI AFFISSIONE

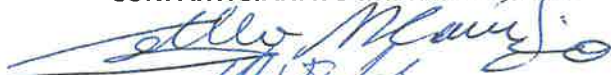
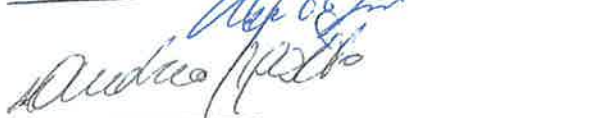
Le parti riconfermano la validità del diritto di affissione come regolato dagli Accordi interconfederali esistenti nel Veneto anche per quanto riguarda comunicazioni inerenti le convocazioni di assemblee territoriali indette dalle OOSS stipulanti.

ART. 23 DEPOSITO DEL PRESENTE CCRL

Il presente CCRL sarà depositato a cura di CNA Veneto.

Letto, confermato, sottoscritto.

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO

CNA VENETO



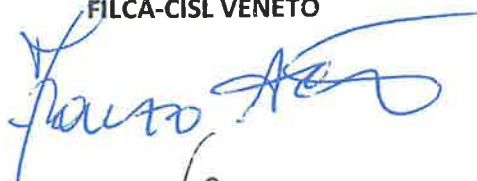

CASARTIGIANI VENETO



FENEAL UIL VENETO



FILCA-CISL VENETO

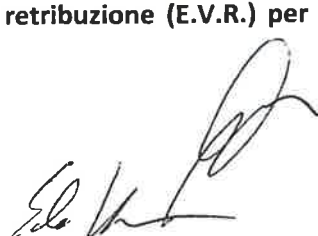
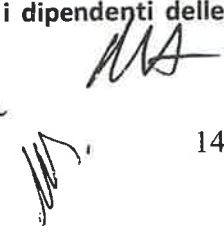


FILLEA-UGIL VENETO



Allegati del presente CCRL:

- Allegato A accordo per la variabilità plurimensile dell'orario di lavoro
- Allegato B durata massima orario di lavoro
- Allegato C comunicazione datoriale su banca ora solidale
- Allegato D richiesta utilizzo banca ore solidale
- Allegato E comunicazione lavoratore cessione ora su banca ora solidale
- Accordo regionale veneto sull'elemento variabile della retribuzione (E.V.R.) per i dipendenti delle imprese artigiane e Pmi area Legno Lapidei

ALLEGATO A CCRL AREA LEGNO - LAPIDEI 2024

Tra la ditta _____ con sede in _____
_____, in via _____, rappresentata
dal/la sig/ra _____

ed i dipendenti della medesima, i cui nomi sono riportati in calce, visto l'art. 9 del CCRL Area Legno Lapidei del 20/11/2024,

si conviene che l'orario contrattuale di lavoro settimanale (40 ore) potrà essere realizzato come media nell'arco temporale dal ____/____/____ e sino al ____/____/____

In tale contesto l'orario normale di lavoro comporterà settimane con orario superiore alle 40 ore, entro il limite delle 48 ore, e settimane con orario inferiore alle 40 ore.

Nel caso in cui alla fine di ciascun mese le ore prestate siano superiori a quelle normali retribuibili del mese, la parte eccedente sarà accantonata in un "conto individuale". Per tali ore verrà riconosciuta, nel mese di effettiva prestazione lavorativa, la sola maggiorazione dell'8%.

Qualora risultasse nel mese una media settimanale inferiore all'orario contrattuale, la quantità necessaria di ore per raggiungere l'orario medio contrattuale dovrà essere prelevata prioritariamente e fino a concorrenza nel "conto individuale".

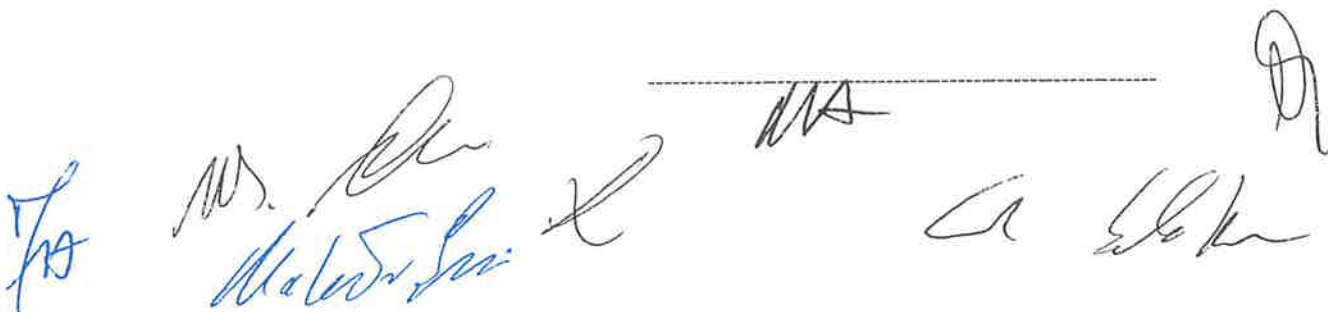
Solo nel caso di incapienza di ore del conto individuale, determinate da eventi oggettivi non imputabili all'azienda, le ore necessarie potranno essere prelevate dall'accantonamento annuo di compensazione di cui al precedente art. 8 o, eccezionalmente, utilizzando altri istituti contrattualmente previsti ad eccezione dell'istituto della Banca Ore Solidale di cui al successivo art.11.

Al termine del periodo le ore accantonate e non utilizzate saranno liquidate con la retribuzione del mese successivo alla scadenza del periodo con la maggiorazione per lavoro straordinario prevista dal CCNL.

Complessivamente, la compensazione della variabilità settimanale dell'orario di lavoro non potrà superare le 80 ore annue.

Data ____/____/____

Il legale rappresentante



<i>Nome e Cognome</i>	<i>Firma</i>











ALLEGATO B CCRL LEGNO – LAPIDEI 2024

Tra la ditta _____ con sede in _____
in via _____, rappresentata dal/la sig/ra _____

ed i dipendenti della medesima, i cui nomi sono riportati in calce, visto l'art. 10 del CCRL Area Legno - Lapidei del 20/11/2024, si conviene che la durata massima dell'orario di lavoro di 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario, potrà essere calcolata con riferimento ad un periodo massimo di 12 mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche ed inerenti l'organizzazione del lavoro che comportino, congiuntamente o disgiuntamente, un'intensificazione dell'attività lavorativa superiore ai due mesi, nei seguenti casi: *(barrare l'ipotesi prevista)*

- ☐ lancio di nuovi prodotti
- ☐ attività non programmabili
- ☐ attività non ricomprese nell'attività ordinaria
- ☐ progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti
- ☐ sperimentazioni tecniche produttive organizzative
- ☐ calamità naturali
- ☐ manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti
- ☐ produzioni legate a mostre o eventi culturali

Data _____

_____ (firma datore di lavoro)

Nome e Cognome	Firma



ALLEGATO C

CCRL VENETO AREA LEGNO - LAPIDEI DEL 20/11/2024

riferimenti/carta intestata datore di lavoro che applica il CCRL Veneto area Legno - Lapidei del 20/11/ 2024

Ai dipendenti

Oggetto: comunicazione per introduzione utilizzo Banca ore solidale aziendale ai sensi dell'art. 11 del contratto collettivo regionale Veneto delle imprese artigiane e PMI area Legno - Lapidei del 20/11/2024

In applicazione della contrattazione collettiva regionale in oggetto si intende introdurre nella nostra azienda, a beneficio dell'universalità dei dipendenti in forza, l'istituto della Banca ore solidale a far data dal prossimo mese di ____ anno ____ e fino al mese ____ anno ____ (almeno 12 mesi) oppure strutturalmente dal prossimo mese di ____ anno ____.

Le ulteriori condizioni e modalità di gestione individuale sono riepilogati nel regolamento che l'azienda ha predisposto sulla base delle linee guida stabilite dal CCRL area Legno - Lapidei del 20/11/2024, che si allega alla presente.

Luogo ____/____/____

Firma datore di lavoro/legale rappresentate

.....

The block contains several handwritten signatures. At the top right, there are two distinct signatures in blue ink. Below them, on the right side, are two more signatures in black ink. On the left side, there is a signature in blue ink. In the center, there is a large, stylized signature in black ink. At the bottom, there are two more signatures in black ink.

ALLEGATO D

CCRL VENETO AREA LEGNO - LAPIDEI DEL 20/11/2024

riferimenti/carta intestata datore di lavoro che applica il CCRL Veneto area Legno - Lapidai del 20/11/ 2024

alla c.a. datore di lavoro

Ragione Sociale _____

p.iva _____

Oggetto: comunicazione per richiesta utilizzo della Banca ore solidale aziendale ai sensi dell'art. 11 del contratto collettivo regionale Veneto delle imprese artigiane e PMI area Legno - Lapidai del 20/11/2024 e del regolamento aziendale relativo alla Banca ore solidale

Il/La sottoscritto/a _____, nato/a _____, prov. _____,
il _____, residente in _____, prov. _____, via _____,
cap. _____, alle dipendenze di _____, con contratto di lavoro a tempo
indeterminato/determinato a far data dal _____, inquadrato nel livello _____, in qualità di
_____ (operaio, impiegato, apprendista), trovandosi nella situazione di seguito indicata, con la
presente

CHIEDE:

di poter beneficiare di n. _____ giorni/ore, nel periodo dal _____ al _____, attingendo
dalla Banca ore solidale, prevista dal decreto legislativo n. 151/2015, dall'art. 11 del CCRL in oggetto e nel
rispetto del Regolamento aziendale adottato

DICHIARA:

☐ di trovarsi nelle condizioni di essere affetto da malattia grave e certificata o di trovarsi nella necessità di
assistere il figlio o il coniuge (o persona parte di unione civile o convivente more uxorio) o un parente di 2°
grado gravemente malato ex lege 53/2000;

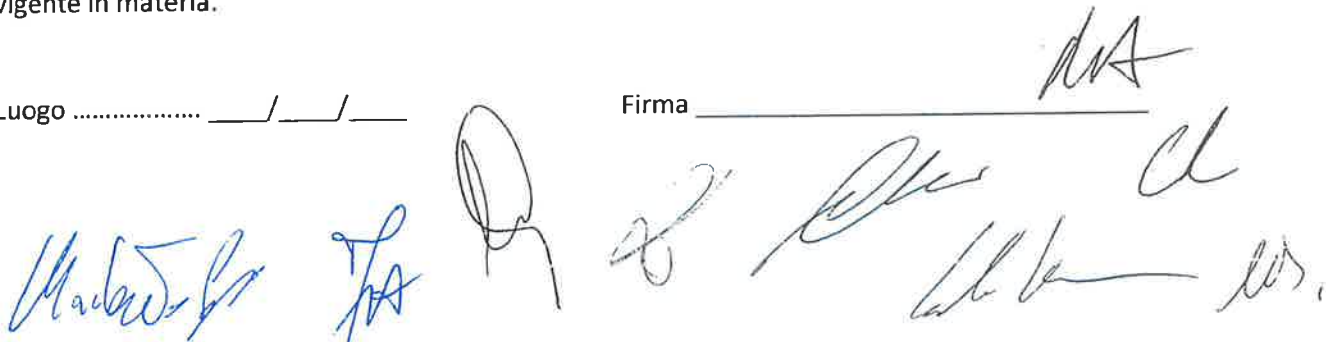
☐ di avere un residuo di ore di ferie/ROL/ex festività non superiore a 40 ore nel mese della richiesta;

☐ di comunicare tempestivamente il cambiamento delle condizioni del diritto alla fruizione delle ore solidali
e di essere consapevole che le eventuali ore solidali non fruite verranno riattribuite alla Banca ore solidale.

Si allega la certificazione comprovante lo stato di necessità di cui al precedente punto rilasciata
esclusivamente da struttura sanitaria pubblica e/o convenzionata, nel rispetto della normativa privacy
vigente in materia.

Luogo / /

Firma _____



ALLEGATO E

CCRL VENETO AREA LEGNO - LAPIDEI DEL 20/11/2024

riferimenti/carta intestata datore di lavoro che applica il CCRL Veneto area Legno - Lapidai del 20/11/ 2024

alla c.a. datore di lavoro

Ragione Sociale _____

p.iva _____

Oggetto: comunicazione per cessione proprie ore nella Banca ore solidale ai sensi dell'art. 11 del contratto collettivo regionale Veneto delle imprese artigiane e PMI area Legno - Lapidai del 20/11/2024

Il/La sottoscritto/a _____, nato/a _____, prov. _____,
il _____, residente in _____, prov. _____, via _____,
cap. _____, alle dipendenze di _____, con contratto di lavoro a tempo
indeterminato/determinato a far data dal _____, inquadrato/a nel livello _____, in qualità di
_____ (operaio, impiegato, apprendista),

In applicazione dell'art. 11 del contratto collettivo in oggetto e facendo seguito alla Vostra comunicazione (all. C CCRL) relativa all'introduzione in azienda dell'istituto della Banca ore solidale, intendo su base volontaria manifestare il proprio interesse a cedere ore di ferie aggiuntive/ROL/permessi/ex festività affinché confluiscono in tale istituto a beneficio dei colleghi che ne avessero bisogno.

A norma del regolamento aziendale ricevuto per la gestione di tali istituti, comunico che le ore di ferie aggiuntive/ROL/permessi / ex festività che cedo sono

La decorrenza della cessione è a far data dalle ore che maturerà dal .../.../..... e/o che sono già state maturate a far data dal .../.../.....

Per le ulteriori condizioni si rimette alle condizioni in essere nel regolamento aziendale che conferma di conoscere e del quale accetta ogni previsione.

Luogo / /

Firma del lavoratore

.....

The block contains several handwritten signatures. At the top right, there are two signatures in black ink. Below them, there are several signatures in blue ink, including one that appears to be 'M.' on the left, and others in the center and right. The signatures are written over the dotted line for the worker's signature and below the employer's signature line.