

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

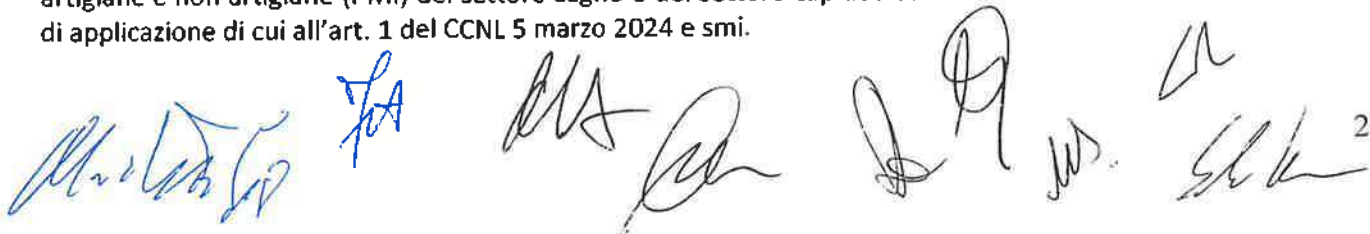
Premessa:

- 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 soppresse 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.

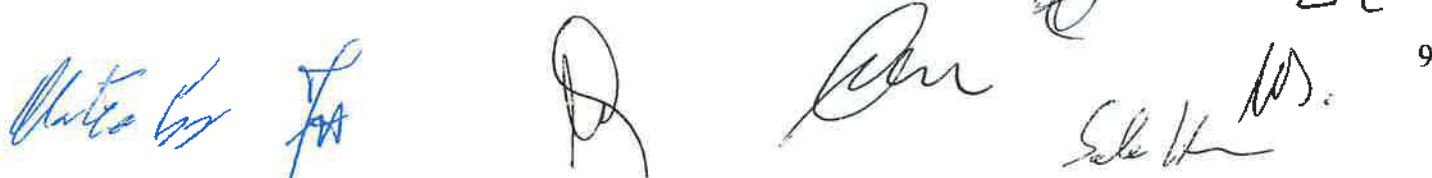
Art. 16 EBAV: CONTRIBUZIONI DI SECONDO LIVELLO A CARICO IMPRESE E LAVORATORI E NUOVI SERVIZI

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.



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.

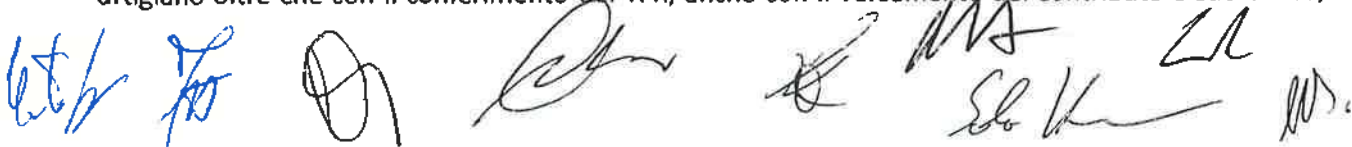
Per i dipendenti (operai/impiegati/quadri/apprendisti professionalizzanti) che si iscrivono ad un fondo negoziale dopo la stipula del presente accordo o quelli che a tale data siano già iscritti ad un fondo negoziale di cui sopra l'impresa verserà un contributo contrattuale veneto percentualizzato a 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

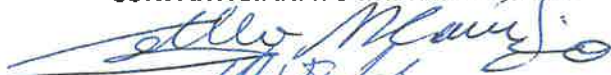
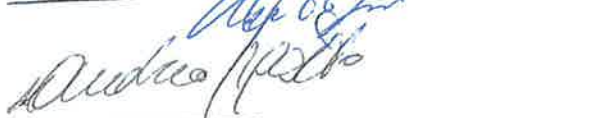
Le parti riconfermano la validità del diritto di affissione come regolato dagli Accordi interconfederali esistenti nel Veneto anche per quanto riguarda comunicazioni inerenti le convocazioni di assemblee territoriali indette dalle OOSS stipulanti.

ART. 23 DEPOSITO DEL PRESENTE CCRL

Il presente CCRL sarà depositato a cura di CNA Veneto.

Letto, confermato, sottoscritto.

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO

CNA VENETO



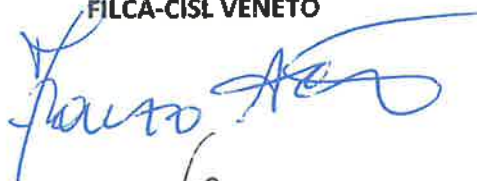

CASARTIGIANI VENETO



FENEAL UIL VENETO



FILCA-CISL VENETO

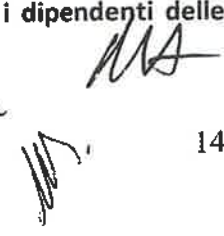


FILLEA-UGIL VENETO



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

Sezione 1 - Datore di lavoro/Associazione di Categoria

Codice Fiscale: 80014490272
Ragione Sociale: CNA REGIONALE VENETO
Tipologia Soggetto: Associazione di Categoria

Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto: 20/11/2024
Tipologia Contratto: Territoriale
Periodo di validità Da (Mese/Anno) 11/2024
A (Mese/Anno) 12/2027
ITL dove è depositato il contratto Venezia

Sezione 2.1 - Motivazioni/Agevolazioni/Incentivi

Omnicomprendività ex art. 3 del D.L. 318/96

Sezione 3 - Contratto

Titolo/File contratto: CCRL AREA LEGNO E LAPIDEI DEL VENETO

Sezione 4 - Dati d'invio

Data deposito 26/11/2024
Codice contratto 20241126110428520

ACCORDO REGIONALE VENETO
ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE ANNI 2025, 2026 e 2027 PER
I DIPENDENTI IMPRESE ARTIGIANE E PMI AREA LEGNO E LAPIDEI
(di cui al CCRL del 20/11/2024)

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

Premesso che:

- In data 20/11/2024 è stato sottoscritto il nuovo CCRL per i dipendenti delle imprese artigiane e PMI dell'area legno e lapidei.
- Le parti intendono sostenere l'adozione di strumenti volti a valorizzare l'incremento della produttività aziendale quale elemento fondamentale per la crescita della competitività aziendale e quale riconoscimento dell'apporto dei lavoratori a tale processo.

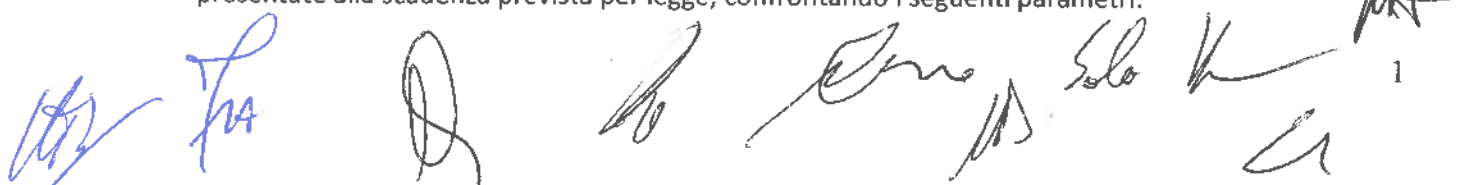
Con il presente accordo è introdotto, per gli anni 2025, 2026 e 2027 l'E.V.R. (Elemento Variabile della Retribuzione) legato alla produttività e regolamentato come segue.

Tale elemento dovrà essere erogato dalle imprese che rientrano nel campo di applicazione del CCRL sottoscritto in data 20/11/2024.

a) Determinazione importo spettante

L'E.V.R. sarà erogato (con riferimento alle annualità 2025, 2026 e 2027, sulla base della verifica dei seguenti due indicatori di riferimento, che ogni azienda dovrà valutare entro il 30 giugno, termine di invio della autocertificazione di cui all'allegato 1 sotto riportato, in base ai propri risultati:

- 1) Volume affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa presentate alla scadenza prevista per legge, confrontando i seguenti parametri:



Anno 2025: confronto tra: media dichiarazione iva 2025, riferita all'anno d'imposta 2024 e dichiarazione iva 2024 riferita all'anno d'imposta 2023 rispetto alla media delle dichiarazioni iva 2024, riferita all'anno d'imposta 2023 e dichiarazione iva del 2023 riferita all'anno d'imposta 2022;

Anno 2026: confronto tra: media dichiarazione iva 2026, riferita all'anno d'imposta 2025 e dichiarazione iva 2025 riferita all'anno d'imposta 2024 rispetto alla media delle dichiarazioni iva 2025, riferita all'anno d'imposta 2024 e dichiarazione iva del 2024 riferita all'anno d'imposta 2023;

Anno 2027: confronto tra: media dichiarazione iva 2027, riferita all'anno d'imposta 2026 e dichiarazione iva 2026 riferita all'anno d'imposta 2025 rispetto alla media delle dichiarazioni iva 2026, riferita all'anno d'imposta 2025 e dichiarazione iva del 2025 riferita all'anno d'imposta 2024;

il parametro è raggiunto se il valore così determinato risulta incrementale, anche su valori decimali.

- 2) Numero medio dei dipendenti occupati nello stesso anno di riferimento rispetto all'anno precedente, secondo il seguente schema:

E.V.R. anno 2025: lavoratori occupati nel 2024 rispetto ai lavoratori occupati nel 2023

E.V.R. anno 2026: lavoratori occupati nel 2025 rispetto ai lavoratori occupati nel 2024

E.V.R. anno 2027: lavoratori occupati nel 2026 rispetto ai lavoratori occupati nel 2025

Ai fini del conteggio dei lavoratori dipendenti sono considerati tutti i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante (escluso l'apprendistato duale). I lavoratori part time saranno conteggiati in proporzione all'orario.

I lavoratori a tempo determinato o gli assunti/cessati in corso dell'anno, saranno conteggiati in proporzione ai mesi di durata del rapporto di lavoro negli anni di riferimento (a tal fine è considerato mese intero il mese in cui il lavoratore è in forza per un periodo superiore a 15 gg di calendario).

Il parametro è raggiunto se il valore così determinato risulta incrementale, anche su valori decimali.

Entrambi i parametri saranno verificati in relazione all'impresa nel suo complesso e non con riferimento alle singole unità produttive territoriali. In caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., senza soluzione di continuità, riferita allo stesso settore, i parametri saranno verificati anche in relazione al periodo di riferimento riferiti all'impresa cedente.

Per le imprese neocostituite per le quali non è possibile effettuare il confronto sulle annualità previste dai punti 1) e 2), l'E.V.R. sarà erogato nella misura del 100% alle scadenze previste al successivo punto b) senza poter applicare la tassazione agevolata.

Ciascun parametro incide in % rispetto all'importo lordo totale come da tabelle che seguono:

Tabelle importi annui E.V.R. settore LEGNO e LAPIDEI artigiani e PMI

SETTORE LEGNO

Livello Inquadramento	Importo E.V.R. totale	Importo E.V.R. parametro Volume d'affari iva	Importo E.V.R. parametro forza aziendale
Al 1/6 dell'anno di erogazione	100%	Incidenza parametro 80%	Incidenza parametro 20%
AS	653,00	523,00	131,00
A	609,00	488,00	122,00
B	556,00	445,00	112,00
CS	532,00	426,00	107,00
C	508,00	407,00	102,00
D	480,00	384,00	96,00
E	455,00	364,00	91,00
F	427,00	342,00	86,00
APPRENDISTI*	336,00	269,00	68,00

*si intendono solo i rapporti di apprendistato professionalizzante (escluso l'apprendistato duale) e a prescindere da livello finale di inquadramento al termine del periodo formativo.

SETTORE LAPIDEI

Livello Inquadramento	Importo E.V.R. totale	Importo E.V.R. parametro Volume d'affari Iva	Importo E.V.R. parametro forza aziendale
Al 1/6 dell'anno di erogazione	100%	Incidenza parametro 80%	Incidenza parametro 20%
1	683,00	547,00	137,00
2	640,00	512,00	128,00
3	558,00	447,00	112,00
4	523,00	419,00	105,00
5	503,00	403,00	101,00
6	480,00	384,00	96,00
7	446,00	357,00	90,00
APPRENDISTI*	336,00	269,00	68,00

*si intendono solo i rapporti di apprendistato professionalizzante (escluso l'apprendistato duale) e a prescindere da livello finale di inquadramento al termine del periodo formativo.

La verifica dei parametri potrà portare ai seguenti esiti:

- 1) qualora l'esito della verifica di entrambi i parametri risulti incrementato rispetto al periodo di riferimento osservato per il calcolo dei parametri, l'azienda erogherà l'E.V.R. al 100% dell'importo previsto potendo applicare il regime di tassazione agevolata previsto dalla normativa vigente al momento dell'erogazione;
- 2) qualora l'esito della verifica di entrambi i parametri risulti pari o inferiore rispetto al periodo di riferimento osservato per il calcolo dei parametri l'azienda non provvederà all'erogazione dell'E.V.R.;
- 3) qualora un solo parametro risulti incrementato rispetto al periodo di riferimento osservato per il calcolo dei parametri l'azienda erogherà l'E.V.R. nella misura quantificata per il singolo parametro, potendo applicare il regime di tassazione agevolata previsto dalla normativa vigente al momento dell'erogazione;
- 4) nel caso in cui l'impresa non effettui alcuna verifica dei parametri dovrà erogare l'E.V.R. per intero e non potrà accedere al regime di tassazione agevolata prevista dalla normativa fiscale.

Ai fini della erogazione, non erogazione o erogazione in misura ridotta dell'E.V.R., nei casi 1) 2) e 3) l'impresa dovrà attivare la seguente procedura:

L'azienda invierà, per posta elettronica certificata anche tramite il proprio intermediario per gli adempimenti in materia di lavoro di cui alla L. 12/79, entro il 30 giugno di ogni anno, da intendersi come termine perentorio, una comunicazione in autocertificazione (**allegato 1**) in merito agli esiti della verifica aziendale effettuata ad una delle Commissioni Provinciali Premi Risultato e Welfare (Art. 5 - Accordo Interconfederale sui premi risultato e welfare aziendale del 18/11/2016 e s.m.i.) competente per territorio.

Alla comunicazione di cui sopra vanno allegate le dichiarazioni Iva relative alle annualità di riferimento per il raffronto incrementale; l'allegato contiene anche l'autodichiarazione della forza aziendale, nel rispetto della normativa sulla privacy vigente nel tempo.

La **Commissione Provinciale** potrà verificare la documentazione pervenuta entro 7 giorni di calendario dal ricevimento della stessa chiedendo eventuali chiarimenti e/o integrazioni che l'impresa dovrà produrre entro i successivi 6 giorni di calendario dal ricevimento della richiesta da parte della Commissione.

Entro il termine di 7 giorni di calendario dal ricevimento della documentazione da parte dell'impresa, la Commissione Provinciale comunicherà l'esito della verifica dei parametri trasmessi, utilizzando l'**allegato 2**.

Trascorsi i termini sopra indicati (7 giorni per la verifica della documentazione) senza richiesta di chiarimenti, integrazioni e comunicazioni da parte della Commissione Provinciale, la documentazione si intende accolta sulla base delle informazioni trasmesse dal datore di lavoro.

L'esito della misurazione dei parametri e l'eventuale non erogazione o erogazione in misura ridotta dell'importo E.V.R. dovrà essere comunicato dalla ditta ai dipendenti con il modello **allegato 3**.



Nel caso di esito positivo il datore di lavoro potrà comunicare ai dipendenti le eventuali misure di welfare che intenda mettere a disposizione per consentire agli stessi di esercitare l'opzione di cui al successivo punto c), con il modello **allegato 4**.

b) Erogazione E.V.R.

L'importo dell'E.V.R. sarà erogato dalle imprese ai lavoratori aventi diritto con le seguenti modalità:

- L'importo spettante da riconoscere sarà quello previsto per il livello di inquadramento in essere al primo giugno di ciascun anno di erogazione; non rilevano eventuali cambi di qualifica/livello o di conferma ex apprendista o cambio orario intervenuti successivamente alla data del primo giugno dell'anno di erogazione.
- L'E.V.R. sarà erogato ai soli dipendenti delle imprese che risultino in forza nella stessa azienda durante il periodo di misurazione del parametro 2 (numero medio dipendenti occupati) e al momento dell'erogazione delle singole rate (es. E.V.R. 2025 per il dipendente in forza nel 2024 e nelle singole tranches di erogazione 2025) secondo le seguenti modalità:
 - 1) Erogazione importo spettante in 3 rate di pari importo alle seguenti scadenze: retribuzione di luglio, settembre e novembre degli **anni 2025, 2026, 2027**;
 - 2) Per i dipendenti con orario di lavoro part time alla data del 1° giugno di ciascun anno di erogazione **pari o superiore al 50%, l'importo spetta nella misura del 100%; per i lavoratori con orario di lavoro part time alla data del 1° giugno di ciascun anno di erogazione inferiore al 50%, l'importo spetta nella misura del 50%**;
 - 3) Ad eccezione dei lavoratori assunti con contratto part time come sopra disciplinato, per altre tipologie contrattuali di lavoro dipendente, l'E.V.R. sarà calcolato in percentuale sulla base della media dell'orario di lavoro contrattuale nel semestre 1/1 – 1/6 dell'anno di erogazione;
 - 4) Per i lavoratori con anzianità aziendale, anche non continuativa, fino a 6 mesi nel periodo di misurazione di cui al parametro 2, intendendosi per mese l'essere in forza per un periodo superiore a 15 gg. di calendario, l'E.V.R. verrà riconosciuto nella misura del 50%; (es. per l'erogazione E.V.R. nel 2025 si verifica la presenza in azienda nel 2024);
 - 5) Per i lavoratori con anzianità aziendale, anche non continuativa superiore a 6 mesi e fino a 12 mesi nel periodo di misurazione di cui al parametro 2, intendendosi per mese l'essere in forza per un periodo superiore a 15 gg. di calendario, l'E.V.R. verrà riconosciuto nella misura del 100%.

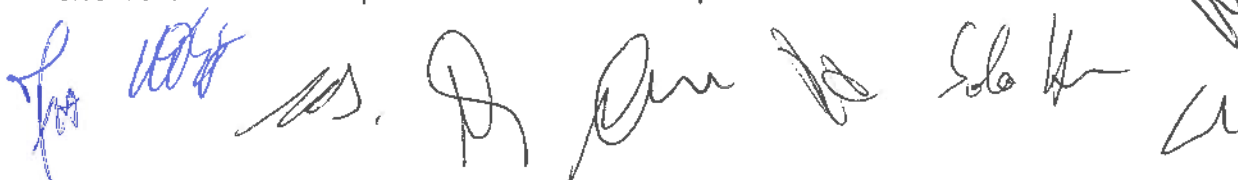
In caso di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta successivamente alla data del 1° giugno dell'anno di erogazione per motivi riconducibili a pensionamento, dimissioni in maternità, dimissioni per giusta causa che danno titolo al riconoscimento della NASPI e per fine periodo di comporta, l'importo dell'E.V.R. sarà erogato con l'ultimo cedolino utile.

Gli importi dell'E.V.R. sono indicati nelle tabelle di cui alle pagine **6, 7 e 8**, arrotondati per eccesso all'unità di euro. Gli importi di welfare sono arrotondati per eccesso ai 5 euro.

Per gli apprendisti professionalizzanti l'E.V.R. sarà erogato nella misura del 70% dell'importo riferito al livello D per il settore Legno e al livello 6 per il settore Lapidei, arrotondato al centesimo, come indicato nelle tabelle, purché possano far valere un'anzianità di almeno 6 (sei) mesi nel periodo di riferimento per la misurazione del parametro 2. L'E.V.R. non spetta per i rapporti di apprendistato duale.

Nel caso in cui il dipendente in forza nel periodo di maturazione cessi il rapporto precedentemente alla data di erogazione e venga successivamente assunto nel corso dell'annualità di erogazione presso la medesima azienda, l'E.V.R. verrà erogato a partire dal mese di assunzione in base al livello di inquadramento in essere.

La quantificazione dell'E.V.R. è onnicomprensiva di tutti gli altri istituti retributivi diretti ed indiretti e differiti di origine legale e contrattuale, compreso il TFR. L'E.V.R. non è assorbibile da nessun istituto retributivo di origine contrattuale o individuato ad personam tra il datore di lavoro (superminimi compresi) ed il lavoratore ricorrendo le condizioni del presente accordo ne ha sempre diritto.



c) Opzione Welfare

Ai sensi dell'art.6 del Decreto Interministeriale del 25/03/2016 il lavoratore potrà optare per la destinazione dell'importo totale o in misura ridotta dell'E.V.R. se dovuto, in un'unica soluzione, a prestazioni, servizi, in natura o sotto forma di rimborso spese, aventi finalità di welfare, laddove siano messi a disposizione da parte del datore di lavoro attraverso la compilazione dell'allegato 4 al presente accordo. In tal caso, la soluzione di welfare dovrà essere messa a disposizione nel mese di settembre dell'anno di erogazione, con annotazione nel cedolino paga del medesimo mese. Il datore di lavoro che mette a disposizione la soluzione welfare compilerà l'allegato 4, unitamente all'allegato 3, prima dell'erogazione dell'EVR. I lavoratori che intendono esercitare l'opzione dovranno restituire la scheda welfare di conversione entro la fine del mese di luglio.

Rientra nelle prestazioni di welfare, indicate nell'allegato 4, l'opzione riconosciuta al lavoratore, nel caso di iscrizione ad un fondo di previdenza complementare con conferimento del TFR, di destinare l'importo spettante al fondo di previdenza complementare, senza oneri aggiuntivi per l'impresa stessa e pertanto gli importi di welfare previsti nel presente articolo devono intendersi comprensivi del contributo di solidarietà datoriale previsto verso l'INPS. In tal caso l'erogazione si configura come contribuzione aggiuntiva a carico del datore di lavoro e sarà data indicazione del conferimento nel cedolino paga del mese di luglio di ciascun anno.

Nel caso in cui il lavoratore eserciti l'opzione welfare, i valori dell'E.V.R. spettanti al singolo lavoratore saranno incrementati del 5% come da importi indicati nelle tabelle a pagina 6, 7 e 8, arrotondati per eccesso ai 5 euro.

d) Applicazione regime fiscale agevolato E.V.R.

L'E.V.R. di cui al presente accordo, qualora risultino rispettati i criteri previsti dalla normativa fiscale vigente in materia di tassazione dei premi di risultato, presenta le caratteristiche per poter essere tassato con l'imposta sostitutiva prevista dalla normativa vigente nel tempo, in quanto trattasi di incrementi di risultato, di ammontare variabile, raggiunti e verificati a livello aziendale, la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, anche con riferimento ad uno solo dei due parametri, sulla base dei criteri definiti dalla legge 208/2015 come modificata dalle legge 232/2016 e s.m.i. .

Le imprese di nuova costituzione, esclusi i casi di trasformazione/trasferimento d'azienda che prevedono la continuazione del rapporto di lavoro, che non siano in grado di effettuare la verifica aziendale comparando i parametri rispetto all'annualità precedente, erogheranno l'E.V.R. nella misura del 100% senza poter applicare la tassazione agevolata.

e) Deposito telematico

Il presente accordo sarà depositato a cura di CNA Veneto secondo l'apposita procedura prevista per l'applicazione degli accordi sui premi di risultato

Qualora ricorrano i presupposti per l'applicazione del regime fiscale agevolato la singola ditta effettuerà nei termini di legge la dichiarazione telematica di conformità dell'applicazione del contratto ai sensi dell'art. 5 del DI 25/3/2016 e s.m.i.



TABELLE EVR E WELFARE ANNI 2025-2026 E 2027
SETTORE LEGNO ARTIGIANATO E PMI

Livello al 1/6 dell'anno di erogazione	Raggiungimento entrambi i Parametri (incidenza 100%)			Raggiungimento Parametro fatturato (incidenza 80%)			Raggiungimento Parametro forza aziendale (incidenza 20%)		
	Valore annuo EVR	3 rate di pari importo dipendenti in forza 1/7; 1/9; 1/11	Conversione in unica soluzione 1/9 welfare con maggiorazione 5%	Valore annuo EVR	3 rate di pari importo dipendenti in forza 1/7; 1/9; 1/11	Conversione in unica soluzione 1/9 welfare con maggiorazione 5%	Valore annuo EVR	3 rate di pari importo dipendenti in forza 1/7; 1/9; 1/11	Conversione in unica soluzione 1/9 welfare con maggiorazione 5%
AS	653,00	218,00	690,00	523,00	175,00	550,00	131,00	44,00	140,00
A	609,00	203,00	640,00	488,00	163,00	515,00	122,00	41,00	130,00
B	556,00	186,00	585,00	445,00	149,00	470,00	112,00	38,00	120,00
CS	532,00	178,00	560,00	426,00	142,00	450,00	107,00	36,00	115,00
CS	508,00	170,00	535,00	407,00	136,00	430,00	102,00	34,00	110,00
D	480,00	160,00	505,00	384,00	128,00	405,00	96,00	32,00	105,00
E	455,00	152,00	480,00	364,00	122,00	385,00	91,00	31,00	100,00
F	427,00	143,00	450,00	342,00	114,00	360,00	86,00	29,00	95,00
APPRENDISTI	336,00	112,00	355,00	269,00	90,00	285,00	68,00	23,00	75,00

Tabella applicabile a lavoratori Full time o con part time pari o superiore al 50% alla data del 1/6 dell'anno di erogazione, in forza per più di 6 mesi nell'anno preso a riferimento per la misurazione della forza aziendale (parametro 2). Il livello per la quantificazione dell'importo spettante è quello in essere al 1/6 dell'anno di erogazione. Importi arrotondati all'unità di euro per eccesso. Importi di welfare arrotondati ai 5 euro per eccesso. Gli apprendisti sono solo quelli professionalizzanti in forza almeno 6 mesi. L'importo dell'EVR, per gli apprendisti, è quantificato nella misura del 70% del livello D. Non rilevano cambi di livello, orario o qualificazione apprendistato intervenuti successivamente alla data del 1/6 dell'anno di erogazione. L'importo spettante è erogato in 3 rate di pari importo al dipendente che risulta in forza al momento dell'erogazione della singola rata (1/7 - 1/9 e 1/11).

TABELLA CON RIDUZIONE 50% IN BASE ORARIO OPPURE ALL'ANZIANITA'

Livello al 1/6 dell'anno di erogazione	Raggiungimento entrambi i Parametri (incidenza 100%)			Raggiungimento Parametro fatturato (incidenza 80%)			Raggiungimento Parametro forza aziendale (incidenza 20%)		
	Valore annuo EVR	3 rate di pari importo dipendenti in forza 1/7; 1/9; 1/11	Conversione in unica soluzione 1/9 welfare con maggiorazione 5%	Valore annuo EVR	3 rate di pari importo dipendenti in forza 1/7; 1/9; 1/11	Conversione in unica soluzione 1/9 welfare con maggiorazione e 5%	Valore annuo EVR	3 rate di pari importo dipendenti in forza 1/7; 1/9; 1/11	Conversione in unica soluzione 1/9 welfare con maggiorazione 5%
AS	327,00	109,00	345,00	262,00	88,00	280,00	66,00	22,00	70,00
A	305,00	102,00	325,00	244,00	82,00	260,00	61,00	21,00	65,00
B	278,00	93,00	295,00	223,00	75,00	235,00	56,00	19,00	60,00
CS	266,00	89,00	280,00	213,00	71,00	225,00	54,00	18,00	60,00
CS	254,00	85,00	270,00	204,00	68,00	215,00	51,00	17,00	55,00
D	240,00	80,00	255,00	192,00	64,00	205,00	48,00	16,00	55,00
E	228,00	76,00	240,00	183,00	61,00	195,00	46,00	16,00	50,00
F	214,00	72,00	225,00	172,00	58,00	185,00	43,00	15,00	50,00
APPRENDISTI	168,00	56,00	180,00	135,00	45,00	145,00	34,00	12,00	40,00

Tabella applicabile a lavoratori con part time inferiore al 50% alla data del 1/6 dell'anno di erogazione, in forza per più di 6 mesi nell'anno di riferimento, oppure ai Full time che risultano in forza per non più di 6 mesi (anche non continuativi) nell'anno preso a riferimento per la misurazione della forza aziendale (parametro 2). Il livello per la quantificazione dell'importo spettante è quello in essere al 1/6 dell'anno di erogazione. Importi arrotondati all'unità di euro per eccesso. Importi di welfare arrotondati ai 5 euro per eccesso. Gli apprendisti sono solo quelli professionalizzanti. L'importo dell'EVR, per gli apprendisti in forza almeno 6 mesi, è quantificato nella misura del 70% del livello D. Non rilevano cambi di livello, orario o qualificazione apprendistato intervenuti successivamente alla data del 1/6 dell'anno di erogazione. L'importo spettante è erogato in 3 rate di pari importo al dipendente che risulta in forza al momento dell'erogazione della singola rata (1/7 - 1/9 e 1/11).

TABELLA CON RIDUZIONE 50% IN BASE ORARIO E ANCHE ALL'ANZIANITA'

Livello al 1/6 dell'anno di erogazione	Raggiungimento entrambi i Parametri (incidenza 100%)			Raggiungimento Parametro fatturato (incidenza 80%)			Raggiungimento Parametro forza aziendale (incidenza 20%)		
	Valore annuo EVR	3 rate di pari importo dipendenti in forza 1/7; 1/9; 1/11	Conversione in unica soluzione 1/9 welfare con maggiorazione 5%	Valore annuo EVR	3 rate di pari importo dipendenti in forza 1/7; 1/9; 1/11	Conversione in unica soluzione 1/9 welfare con maggiorazione 5%	Valore annuo EVR	3 rate di pari importo dipendenti in forza 1/7; 1/9; 1/11	Conversione in unica soluzione 1/9 welfare con maggiorazione 5%
AS	164,00	55,00	175,00	132,00	44,00	140,00	33,00	11,00	35,00
A	153,00	51,00	165,00	123,00	41,00	130,00	31,00	11,00	35,00
B	139,00	47,00	150,00	112,00	38,00	120,00	28,00	10,00	30,00
CS	133,00	45,00	140,00	107,00	36,00	115,00	27,00	9,00	30,00
CS	127,00	43,00	135,00	102,00	34,00	110,00	26,00	9,00	30,00
D	120,00	40,00	130,00	96,00	32,00	105,00	24,00	8,00	30,00
E	114,00	38,00	120,00	92,00	31,00	100,00	23,00	8,00	25,00
F	107,00	36,00	115,00	86,00	29,00	95,00	22,00	8,00	25,00
APPRENDISTI									

Tabella applicabile a lavoratori con part time inferiore al 50% alla data del 1/6 che risultano in forza per non più di 6 mesi (anche non continuativi) nell'anno preso a riferimento per la misurazione della forza aziendale (parametro 2). Il livello per la quantificazione dell'importo spettante è quello in essere al 1/6 dell'anno di erogazione. Importi arrotondati all'unità di euro per eccesso. Importi di welfare arrotondati ai 5 euro per eccesso. Non rilevano cambi di livello, orario o qualificazione apprendistato intervenuti successivamente alla data del 1/6 dell'anno di erogazione. L'importo spettante è erogato in 3 rate di pari importo al dipendente che risulta in forza al momento dell'erogazione della singola rata (1/7 - 1/9 e 1/11).

SETTORE LAPIDEI ARTIGIANATO E PMI

Livello al 1/6 dell'anno di erogazione	Raggiungimento entrambi i Parametri (incidenza 100%)			Raggiungimento Parametro fatturato (incidenza 80%)			Raggiungimento Parametro forza aziendale (incidenza 20%)		
	Valore annuo EVR	3 rate di pari importo dipendenti in forza 1/7; 1/9; 1/11	Conversione in unica soluzione 1/9 welfare con maggiorazione 5%	Valore annuo EVR	3 rate di pari importo dipendenti in forza 1/7; 1/9; 1/11	Conversione in unica soluzione 1/9 welfare con maggiorazione 5%	Valore annuo EVR	3 rate di pari importo dipendenti in forza 1/7; 1/9; 1/11	Conversione in unica soluzione 1/9 welfare con maggiorazione 5%
1	683,00	228,00	720,00	547,00	183,00	575,00	137,00	46,00	145,00
2	640,00	214,00	675,00	512,00	171,00	540,00	128,00	43,00	135,00
3	558,00	186,00	590,00	447,00	149,00	470,00	112,00	38,00	120,00
4	523,00	175,00	550,00	419,00	140,00	440,00	105,00	35,00	115,00
5	503,00	168,00	530,00	403,00	135,00	425,00	101,00	34,00	110,00
6	480,00	160,00	505,00	384,00	128,00	405,00	96,00	32,00	105,00
7	446,00	149,00	470,00	357,00	119,00	375,00	90,00	30,00	95,00
APPRENDISTI	336,00	112,00	355,00	269,00	90,00	285,00	68,00	23,00	75,00

Tabella applicabile a lavoratori Full time o con part time pari o superiore al 50% alla data del 1/6 dell'anno di erogazione in forza per più di 6 mesi nell'anno preso a riferimento per la misurazione della forza aziendale (parametro 2). Il livello per la quantificazione dell'importo spettante è quello in essere al 1/6 dell'anno di erogazione. Importi arrotondati all'unità di euro per eccesso. Importi di welfare arrotondati ai 5 euro per eccesso. Gli apprendisti sono solo quelli professionalizzanti in forza almeno 6 mesi. L'importo dell'EVR, per gli apprendisti, è quantificato nella misura del 70% del livello 6. Non rilevano cambi di livello, orario o qualificazione apprendistato intervenuti successivamente alla data del 1/6 dell'anno di erogazione. L'importo spettante è erogato in 3 rate di pari importo al dipendente che risulta in forza al momento dell'erogazione della singola rata (1/7 - 1/9 e 1/11).

[Handwritten signatures and initials]

TABELLA CON RIDUZIONE 50% IN BASE ORARIO OPPURE ALL'ANZIANITA'

Livello al 1/6 dell'anno di erogazione	Raggiungimento entrambi i Parametri (incidenza 100%)			Raggiungimento Parametro fatturato (incidenza 80%)			Raggiungimento Parametro forza aziendale (incidenza 20%)		
	Valore annuo EVR	3 rate di pari importo dipendenti in forza 1/7; 1/9; 1/11	Conversione in unica soluzione 1/9 welfare con maggiorazione 5%	Valore annuo EVR	3 rate di pari importo dipendenti in forza 1/7; 1/9; 1/11	Conversione in unica soluzione 1/9 welfare con maggiorazione 5%	Valore annuo EVR	3 rate di pari importo dipendenti in forza 1/7; 1/9; 1/11	Conversione in unica soluzione 1/9 welfare con maggiorazione 5%
1	342,00	114,00	360,00	274,00	92,00	290,00	69,00	23,00	75,00
2	320,00	107,00	340,00	256,00	86,00	270,00	64,00	22,00	70,00
3	279,00	93,00	295,00	224,00	75,00	240,00	56,00	19,00	60,00
4	262,00	88,00	280,00	210,00	70,00	225,00	53,00	18,00	60,00
5	252,00	84,00	265,00	202,00	68,00	215,00	51,00	17,00	55,00
6	240,00	80,00	255,00	192,00	64,00	205,00	48,00	16,00	55,00
7	223,00	75,00	235,00	179,00	60,00	190,00	45,00	15,00	50,00
APPRENDISTI	168,00	56,00	180,00	135,00	45,00	145,00	34,00	12,00	40,00

Tabella applicabile a lavoratori con part time inferiore al 50% alla data del 1/6 dell'anno di erogazione, in forza per più di 6 mesi nell'anno di riferimento, oppure ai Full time che risultano in forza per non più di 6 mesi (anche non continuativi) nell'anno preso a riferimento per la misurazione della forza aziendale (parametro 2). Il livello per la quantificazione dell'importo spettante è quello in essere al 1/6 dell'anno di erogazione. Importi arrotondati all'unità di euro per eccesso. Importi di welfare arrotondati ai 5 euro per eccesso. Gli apprendisti sono solo quelli professionalizzanti. l'importo dell'EVR, per gli apprendisti in forza almeno 6 mesi, è quantificato nella misura del 70% del livello 6. Non rilevano cambi di livello, orario o qualificazione apprendistato intervenuti successivamente alla data del 1/6 dell'anno di erogazione. L'importo spettante è erogato in 3 rate di pari importo al dipendente che risulta in forza al momento dell'erogazione della singola rata (1/7 – 1/9 e 1/11).

TABELLA CON RIDUZIONE 50% IN BASE ORARIO E ANCHE ALL'ANZIANITA'

Livello al 1/6 dell'anno di erogazione	Raggiungimento entrambi i Parametri (incidenza 100%)			Raggiungimento Parametro fatturato (incidenza 80%)			Raggiungimento Parametro forza aziendale (incidenza 20%)		
	Valore annuo EVR	3 rate di pari importo dipendenti in forza 1/7; 1/9; 1/11	Conversione in unica soluzione 1/9 welfare con maggiorazione 5%	Valore annuo EVR	3 rate di pari importo dipendenti in forza 1/7; 1/9; 1/11	Conversione in unica soluzione 1/9 welfare con maggiorazione 5%	Valore annuo EVR	3 rate di pari importo dipendenti in forza 1/7; 1/9; 1/11	Conversione in unica soluzione 1/9 welfare con maggiorazione 5%
1	171,00	57,00	180,00	137,00	46,00	145,00	35,00	12,00	40,00
2	160,00	54,00	170,00	128,00	43,00	135,00	32,00	11,00	35,00
3	140,00	47,00	150,00	112,00	38,00	120,00	28,00	10,00	30,00
4	131,00	44,00	140,00	105,00	35,00	115,00	27,00	9,00	30,00
5	126,00	42,00	135,00	101,00	34,00	110,00	26,00	9,00	30,00
6	120,00	40,00	130,00	96,00	32,00	105,00	24,00	8,00	30,00
7	112,00	38,00	120,00	90,00	30,00	95,00	23,00	8,00	25,00
APPRENDISTI									

Tabella applicabile a lavoratori con part time inferiore al 50% alla data del 1/6 che risultano in forza per non più di 6 mesi (anche non continuativi) nell'anno preso a riferimento per la misurazione della forza aziendale (parametro 2). Il livello per la quantificazione dell'importo spettante è quello in essere al 1/6 dell'anno di erogazione. Importi arrotondati all'unità di euro per eccesso. Importi di welfare arrotondati ai 5 euro per eccesso. Non rilevano cambi di livello, orario o qualificazione apprendistato intervenuti successivamente alla data del 1/6 dell'anno di erogazione. L'importo spettante è erogato in 3 rate di pari importo al dipendente che risulta in forza al momento dell'erogazione della singola rata (1/7 – 1/9 e 1/11).

Letto, confermato, sottoscritto.

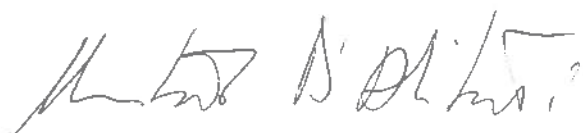
CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO



CNA VENETO



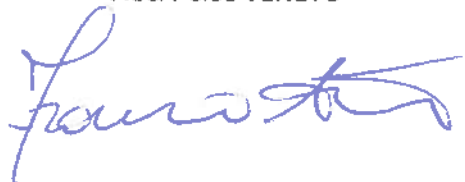
CASARTIGIANI VENETO



FEDERAL UIL VENETO



FILCA-CISL VENETO



FILLEA-CGIL VENETO



Allegati del presente Accordo Regionale Veneto per l'erogazione dell'E.V.R. di cui al CCRL Veneto di settore:

- Allegato 1 comunicazione datoriale verifica effettuata degli indicatori per erogazione/non erogazione/erogazione ridotta a Commissione provinciale Premi e Welfare
- Allegato 2 comunicazione Commissione provinciale Premi e Welfare esito a datore di lavoro
- Allegato 3 comunicazione datoriale a dipendenti erogazione ridotta o mancata erogazione EVR
- Allegato 4 informativa datoriale su opzione destinazione E.V.R. in soluzione welfare

Sezione 1 - Datore di lavoro/Associazione di Categoria

Codice Fiscale: 80014490272
Ragione Sociale: CNA REGIONALE VENETO
Tipologia Soggetto: Associazione di Categoria

Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto: 20/11/2024
Tipologia Contratto: Territoriale
Periodo di validità Da (Mese/Anno) 11/2024
A (Mese/Anno) 12/2027
ITL dove è depositato il contratto Venezia

Sezione 2.1 - Motivazioni/Agevolazioni/Incentivi

Detassazione premi produttività ex art. 1, co. 188 della L. 28 dicembre 2015, n. 208

Sezione 3 - Contratto

Titolo/File contratto: ACCORDO EVR LEGNO E LAPIDEI VENETO
20.11.24

Sezione 4 - Dati d'invio

Data deposito 26/11/2024
Codice contratto 20241126110730587

Sezione 5 - Autodichiarazione

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, l' Associazione di Categoria CNA REGIONALE VENETO dichiara che il contratto collettivo notificato alla ITL di Venezia è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'articolo 1, commi 182 - 189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e del DM 25 marzo 2016.