

CONTRATTO REGIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE DELLA REGIONE VENETO

**SETTORE ALIMENTARE ARTIGIANO, SETTORE ALIMENTARE NON ARTIGIANO
FINO A 15 DIPENDENTI, SETTORE PANIFICAZIONE E ALTRE ATTIVITA'**

Sostitutivo del CCRL 25 luglio 2022 e successive proroghe

Il giorno 26 gennaio 2026 presso la sede di Ebav in Mestre Venezia si sono incontrate:

la **CONFARTIGIANATO IMPRESE Veneto**, rappresentata dal Presidente Roberto Boschetto, dal Presidente della Federazione Regionale Alimentazione Cristiano Gaggion, dal Vicepresidente della Federazione Regionale Alimentazione Ruggero Garlani con l'assistenza del Direttore Tiziana Pettenuzzo, del Responsabile delle Relazioni Sindacali Andrea Rigotto e di Elena Zanella;

la **CNA Veneto**, rappresentata dal Presidente Moreno De Col, dalla rappresentante regionale di categoria Catia Olivetto, assistito dal Segretario Generale Matteo Ribon e dal responsabile delle relazioni sindacali Marco Comin;

la **CASARTIGIANI Veneto**, rappresentata dal Presidente Franco Storer, assistito dal Segretario Generale Salvatore D'Aliberti e dal Responsabile regionale per le Relazioni Sindacali Umberto D'Aliberti;

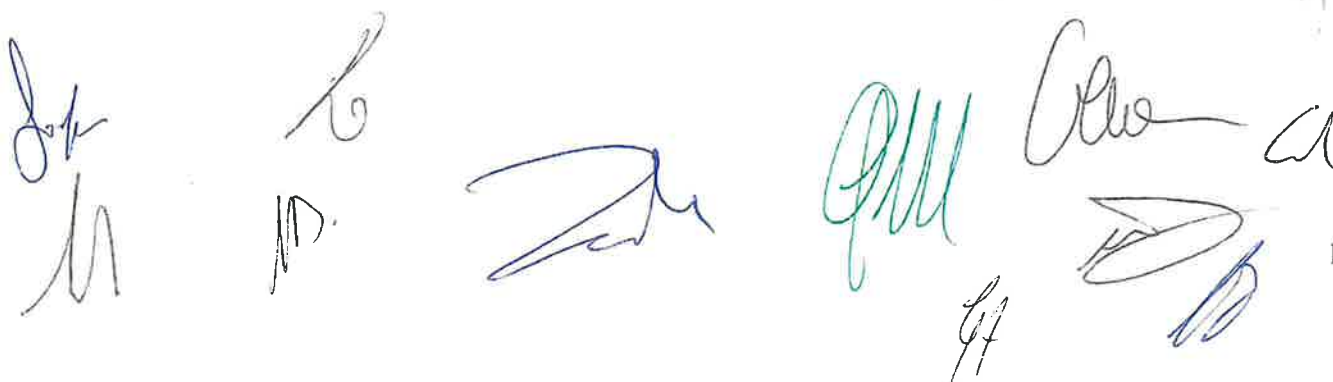
e

FAI – CISL Veneto rappresentata dal Segretario Generale Andrea Zanin;

FLAI – CGIL Veneto rappresentata dal Segretario Generale Giosuè Mattei e assistito dal Sig. Sebastiano Grosselle;

UILA – UIL Veneto rappresentata dal Segretario Generale Daniele Mirandola;

hanno sottoscritto il presente contratto collettivo regionale di lavoro che rinnova il CCRL 25 luglio 2022, prorogato dall'accordo 17/12/2024.



INDICE

PARTE COMUNE

- Art. 1 – Sfera di applicazione
- Art. 2 – Decorrenza e durata
- Art. 3 – Osservatorio regionale
- Art. 4 – Formazione degli addetti di settore
- Art. 5 – Formazione in materia di sicurezza
- Art. 6 – Accantonamento annuo di compensazione
- Art. 7 – Accantonamento ore difensivo
- Art. 8 – Variabilità plurimensile dell'orario di lavoro
- Art. 9 – Durata massima orario di lavoro
- Art. 10 – Contratto a termine con orario sperimentale
- Art. 11 – Contratti a termine stagionali
- Art. 12 – Orario di lavoro a tempo parziale in determinati periodi dell'anno
- Art. 13 – Aumento numero massimo assunzioni a termine
- Art. 14 – Apprendistato per lavoratori di età superiore ai 29 anni
- Art. 14 bis – Prestazione apprendistato duale
- Art. 15 – Banca ore solidale
- Art. 16 – Lavoro agile
- Art. 17 – Periodo di comporto per lavoratori affetti da patologie oncologiche
- Art. 18 – Clausola di premialità
- Art. 19 – Assistenza sanitaria integrativa Sani in Veneto
- Art. 20 – Obblighi in capo all'impresa non aderente Ebav
- Art. 21 – Incentivo per favorire l'adesione alla previdenza complementare con il conferimento del TFR (AM+AP+AK)
- Art. 22 – Istituzione Commissione Bilaterale di categoria
- Art. 23 – Procedura per aziende in crisi

PARTE IMPRESE ARTIGIANE ALIMENTAZIONE

- Art. 24 – Elementi retributivi regionali
- Art. 25 – Welfare aziendale su base contrattuale
- Art. 26 – Quota di adesione contrattuale alla previdenza complementare
- Art. 27 – Contribuzione Ebav aziende artigiane settore alimentare

PARTE IMPRESE NON ARTIGIANE ALIMENTARI FINO A 15 DIPENDENTI E ALTRE IMPRESE CHE SVOLGONO LE ATTIVITA' COMPRESSE NELLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL 6 DICEMBRE 2021

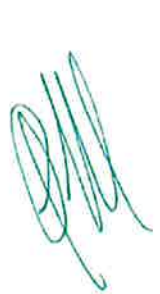
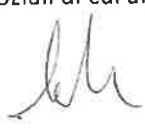
- Art. 28 – Elementi retributivi regionali
- Art. 29 – Contribuzione Ebav
- Art. 30 – Applicazione accordi interconfederali regionali
- Art. 31 – Elemento economico di garanzia

PARTE IMPRESE PANIFICAZIONE

- Art. 32 – Elementi retributivi regionali
- Art. 33 – Welfare aziendale su base contrattuale
- Art. 34 – Quota di adesione contrattuale alla previdenza complementare settore panificazione
- Art. 35 – Contribuzione Ebav settore panificazione

DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 36 – Diritto di affissione
- Art. 37 – Invio copia del contratto regionale ai fondi negoziali di cui all'art. 36 e 34



Art. 38 – Deposito del presente CCRL

Art. 39 – Assorbimento normative derivanti da precedenti CCRL

Art. 40 – Norma finale

Allegati

Allegato 1 – Scelta destinazione quota versamento previdenza complementare

Allegato 2 – Accordo con i dipendenti sulla variabilità plurimensile superiore ai 6 mesi

Allegato 3 – Estensione fino ai 12 mesi media durata massima (art. 9)

Allegato 4 – Elevazione numero contratti a termine di una unità oltre il limite

Allegato 5 – Richiesta parere per numero contratti a termine superiore ad una unità oltre il limite

Allegato 6 – Comunicazione ai dipendenti applicazione accantonamento annuo in compensazione

Allegato 7 – Accordo accantonamento ore difensivo

Allegato 8 – Comunicazione richiesta utilizzo banca ore solidale

Allegato 9 – Comunicazione cessione lavoratore proprie ore nella banca ore solidale

Allegato 10 – Comunicazione richiesta lavoratore utilizzo banca ore solidale

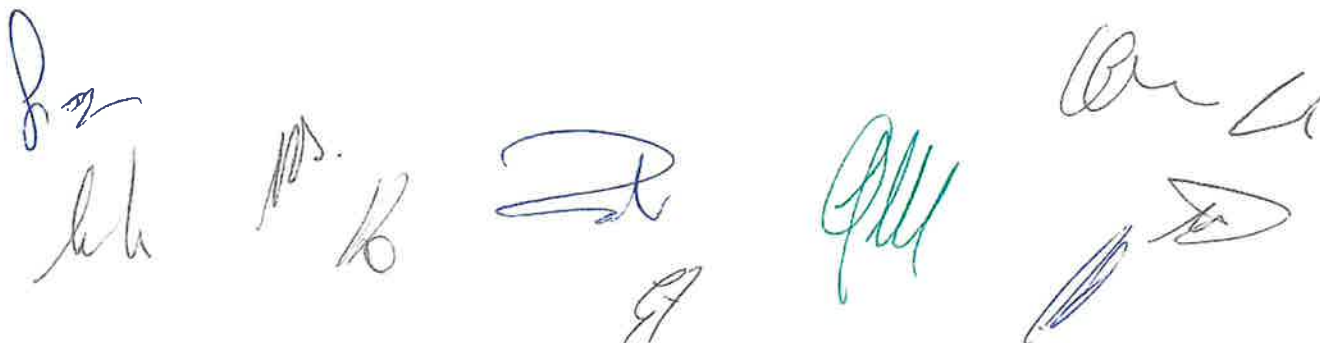
Allegato 11 – Informativa welfare ai dipendenti (art. 25 e 33)

Allegato 12 – Regolamento per la Commissione Paritetica del settore

Premessa:

- in data 25 luglio 2022 è stato sottoscritto il CCRL per i dipendenti delle imprese della Regione Veneto del settore alimentare artigiano, del settore non alimentare artigiano fino a 15 dipendenti, del settore panificazione e altre attività, prorogato dall'accordo 17/12/2024;
- in data 06 giugno 2024 è stata siglato il rinnovo del CCNL Area alimentazione e panificazione;
- in data 17 dicembre 2021 è stato siglato l'accordo Interconfederale Nazionale in ordine alla bilateralità;
- in data 30 dicembre 2021 è stato sottoscritto il verbale di accordo contribuzione SANI.IN.VENETO;
- Il comparto dell'alimentare artigiano rappresenta una eccellenza che contraddistingue a livello internazionale le imprese del nostro territorio. Si tratta di un settore in continua evoluzione che punta a valorizzare l'eccellenza delle materie prime con le elevate capacità e professionalità degli addetti del settore coniugando tradizione ed innovazione;
- Le parti intendono valorizzare soluzioni innovative in grado di cogliere le opportunità offerte dalla legislazione vigente, al fine di valorizzare il welfare contrattuale territoriale e introdurre strumenti idonei a consentire di poter riconoscere l'apporto fornito dai lavoratori all'incremento della produttività aziendale.

Le parti convengono quanto segue:

The block contains several handwritten signatures in blue and green ink, representing the various parties involved in the agreement. The signatures are arranged horizontally across the bottom of the page.

PARTE COMUNE

Art. 1 SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica in tutto il territorio della Regione Veneto ai dipendenti:

- delle imprese artigiane del settore Alimentare; NR. 25
- delle imprese non artigiane del settore Alimentare che occupano fino a 15 dipendenti; NR. 26 BIS
- delle imprese del settore Panificazione indipendentemente dalla tipologia, dal settore di appartenenza e dal numero di dipendenti; NR. 23
- delle imprese non artigiane che svolgono attività di produzione, preparazione, e confezionamento e distribuzione di pasti e prodotti alimentari, con somministrazione diretta in attività di ristorazione così come definite sulla base della sfera di applicazione di cui all'art. 1 del CCNL 6 giugno 2024 e s.m.i. NR. 26

Conseguentemente all'ambito di applicazione il CCRL viene suddiviso in quattro sezioni

1. parte COMUNE per tutti i settori del presente CCRL identificati al punto precedente che disciplina: istituti in materia di orario di lavoro; misure in materia di part-time e contratti a termine; bilateralità e premialità; commissione bilaterale di categoria;
2. parte ALIMENTAZIONE riservata alle imprese artigiane del settore ALIMENTARE;
3. parte IMPRESE NON ARTIGIANE del settore Alimentare che occupano fino a 15 dipendenti e imprese che somministrano alimenti e pasti prodotti per la clientela in attività di ristorazione;
4. parte PANIFICAZIONE: riservata alle aziende del settore PANIFICAZIONE.

Art. 2 DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2026 e scade il 31 dicembre 2028, salvo diversa decorrenza indicata per i singoli istituti contrattuali.

Si intende tacitamente rinnovato di anno in anno salvo non venga disdetto da una delle parti entro sei mesi precedenti la scadenza, tramite raccomandata A/R.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Art. 3 OSSERVATORIO REGIONALE

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.
- Esaminare i dati derivanti dalle comunicazioni inviate dalle Commissioni Provinciali Premi di Risultato e Welfare per la verifica dei parametri del P.R.V. A tal fine le Commissioni Provinciali Premi di Risultato e Welfare trasmetteranno ad EBAV i dati relativi alle richieste pervenute da parte delle imprese e dell'attività istruttoria svolta, entro il 31 dicembre di ogni anno, utilizzando l'apposito modello.

A tal fine le parti convengono di ritrovarsi semestralmente per esaminare i dati dell'Osservatorio EBAV e/o delle altre fonti indicate dalle parti. Le parti concordano che l'osservatorio sarà anche luogo deputato a verificare gli indicatori più opportuni per permettere alle aziende del settore di attivare accordi in ordine al salario variabile e alla produttività nelle modalità previste dal citato accordo del 18 novembre 2016 e s.m.i.

Art. 4 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 dell'Alimentazione e della Panificazione.

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 dell'Alimentazione e dei Panificatori.

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 nei settori dell'Alimentazione e Panificatori al fine di un esame congiunto dell'attività svolta.

Art. 5 FORMAZIONE 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 sue successive modifiche o integrazioni.

ISTITUTI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

Art. 6 ACCANTONAMENTO ANNUO COMPENSAZIONE (BANCA ORE)

Fermo restando quanto previsto dall'artt. 24, 25 e 25 bis del CCNL, al fine di compensare brevi periodi di minor attività produttiva con permessi che garantiscano al lavoratore la maggior copertura previdenziale e di retribuzione, l'azienda può attivare l'accantonamento annuo di compensazione" (**Allegato 6**) che comprende, oltre ai permessi retribuiti relativi alle festività soppresse e alle 16 ore di permessi retribuiti all'anno previsti dal 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 andrà utilizzato dall'azienda per far fronte a periodi di minore attività lavorativa tramite la erogazione di altrettanti permessi retribuiti. 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 accantonate ed i permessi erogati non dovrà, di norma, eccedere le 64 ore. Nel caso, le ore eccedenti saranno liquidate come indennità sostitutiva con la busta paga del successivo mese di luglio. Tali ore potranno essere concesse a titolo di permessi o ferie previa intesa tra dipendente e azienda. In ogni caso, del monte ore come sopra costituito, 16 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.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in blue and black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'F. P.', followed by 'M. B.', 'Z.', 'P. L.', and a signature that looks like 'C. L.'. To the right of these, there is a circled signature with the number '5' next to it.

Art. 7 ACCANTONAMENTO ORE DIFENSIVO

In applicazione dell'articolo 25 ter del CCNL vigente, in considerazione della riforma degli ammortizzatori sociali e del numero di settimane massime fruibili di giorni di sospensione indennizzati dal Fondo di Solidarietà Bilaterale Artigiano in base alla normativa vigente, azienda e lavoratori possono concordare, utilizzando la stessa procedura prevista dal successivo art.23), che le ore retribuite elencate nel precedente articolo 6, nonché le ore eccedenti quelle ordinarie che matureranno dalla data di decorrenza indicata nel verbale sindacale per i successivi 12 mesi, possano rimanere accantonate ed essere utilizzate per far fronte a periodi di crisi, in aggiunta alle settimane previste dall'ammortizzatore sociale, ovvero una volta esaurite le stesse.

Le ore accantonate e non fruite saranno liquidate con la busta paga del mese successivo a quello di scadenza del periodo fissato al paragrafo precedente, con una maggiorazione del 10%.

Analogamente in caso di cessazione del rapporto di lavoro saranno liquidate con la stessa percentuale di maggiorazione con le competenze di fine rapporto.

Art. 8 VARIABILITÀ PLURIMENSILE DELL'ORARIO DI LAVORO

Nell'ambito delle disposizioni previste dal CCNL rispetto alla gestione dei regimi di orario e fermo restando l'utilizzo dell' istituto della "flessibilità" previsto dal vigente contratto nazionale e della Banca ore prevista dal presente CCRL, per far fronte alle frequenti e non programmabili variazioni di intensità nell'attività aziendale, l'orario contrattuale di lavoro settimanale, pari a 40 ore potrà essere realizzato come media nell'arco temporale dell'anno (o, per un periodo inferiore all'anno), previo accordo tra ditta e dipendenti.

Tale gestione dell'orario di lavoro sarà possibile nel periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre di ogni anno.

L'azienda che intenda adottare tale regime di orario per un periodo massimo di 6 (sei) mesi ne darà specifica comunicazione ai propri dipendenti.

L'azienda che invece intenda adottare (o prolungare) il regime di orario di "variabilità plurimensile" oltre i 6 mesi dovrà stipulare accordo scritto con i lavoratori e/o RSA ove esistenti (**Allegato 2**), da inviare alla Commissione Paritetica, costituita presso Ebav, per monitorare l'andamento delle comunicazioni e per una verifica delle modalità organizzative della produzione del settore artigiano.

L'adozione dell'orario plurimensile oltre i 6 mesi è vincolata all'invio di tale comunicazione alla Commissione.

La Commissione fornirà annualmente alle parti un elaborato contenente l'andamento delle richieste che diventerà oggetto di confronto congiunto.

Entro 30 gg dal ricevimento, l'Ebav provvederà ad inviare comunicazione dell'avvenuto ricevimento.

Qualora si ampli il numero di dipendenti a cui si applica tale compensazione, l'azienda provvederà a operare la relativa integrazione.

NORME GENERALI

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

Nel caso di periodo superiore ai 6 mesi, 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 sarà prelevata nell'ordine fino a concorrenza rispettivamente dal conto individuale, dall'accantonamento annuo di compensazione o, eccezionalmente, in carenza di capienza del citato monte ore, utilizzando altri istituti retributivi differiti nel rispetto delle norme contrattuali o di legge.

Al secondo mese successivo al termine del periodo prescelto, le ore accantonate e non utilizzate del conto ore individuale saranno corrisposte con la retribuzione afferente il 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 del 23%.

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

Il ricorso al lavoro straordinario non può superare le 280 ore annue.



Art. 9 DURATA MASSIMA DELL'ORARIO DI LAVORO

La durata massima dell'orario di lavoro non può superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 6 mesi.

Tale periodo potrà essere esteso a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, che comportino, congiuntamente o disgiuntamente, un'intensificazione dell'attività lavorativa superiore ai due mesi, nei seguenti casi:

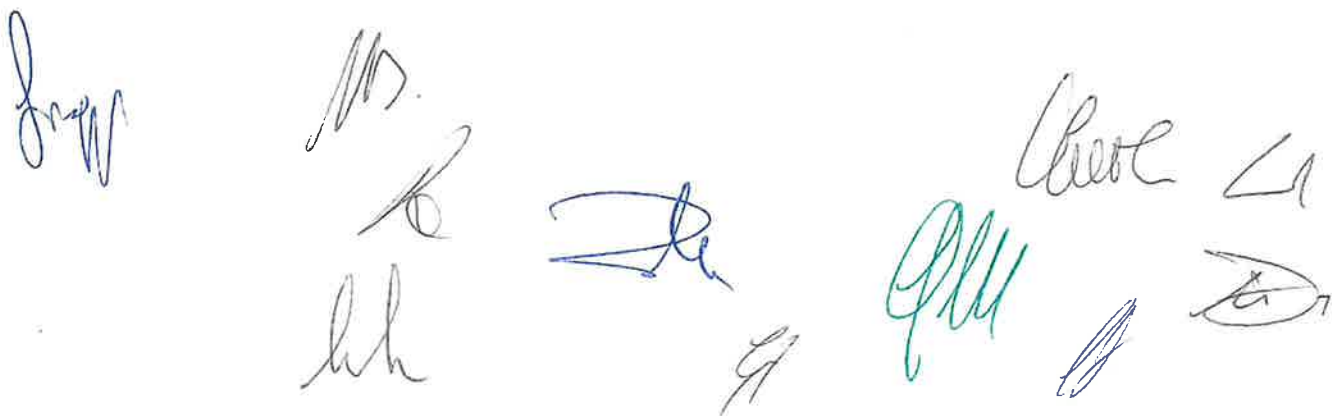
- lancio di nuovi prodotti
- attività non programmabili
- attività non ricomprese nell'attività ordinaria
- progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti
- sperimentazioni tecniche produttive organizzative
- calamità naturali
- manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti
- produzioni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

Le relative modalità attuative saranno definite a livello aziendale tra impresa e lavoratori.

L'azienda che intenda prolungare il periodo oltre i 6 mesi dovrà inviare una specifica informativa (Allegato 3) alla Commissione Paritetica, costituita presso Ebav, con il compito di monitorare l'andamento delle richieste, anche per una verifica delle modalità organizzative della produzione del settore artigiano.

Tutti gli istituti retributivi differiti ed indiretti saranno calcolati su un orario medio settimanale contrattuale (40 ore) ovvero su orario inferiore nel caso di part-time

La possibilità di adottare tale modalità gestionale dell'orario è vincolata all'invio di tale comunicazione alla Commissione.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue and green ink, arranged in a loose horizontal line. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing to be initials or short names.

MISURE IN MATERIA DI CONTRATTI PART TIME E DI CONTRATTI A TERMINE

Art. 10 CONTRATTO PART TIME CON ORARIO SPERIMENTALE - PTOS

Le parti ritengono che il rapporto a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori.

Ritenendo che la disciplina attualmente prevista dal CCNL non esaurisca tutte le opportunità indotte dal mercato sia per quanto concerne la richiesta delle imprese di adottare forme organizzative di flessibilità sia per quanto riguarda i lavoratori per arricchire la propria professionalità all'interno di un orario di lavoro ridotto, le parti confermano l'istituto contrattuale del PTOS, già introdotto dalla precedente contrattazione di settore, che consenta di utilizzare in forma flessibile l'orario di lavoro, all'interno delle disposizioni della D.Lgs 15 giugno 2015 n.81 e smi e della contrattazione collettiva.

Tale tipologia è aggiuntiva rispetto al part time previsto dal vigente CCNL.

Di seguito viene indicata la specifica regolamentazione:

a) L'instaurazione del rapporto di lavoro PTOS (che può essere svolto con modalità: orizzontale, verticale o mista) risulta da atto scritto nel quale va indicata una durata lavorativa non inferiore all'equivalente di 2 giornate a tempo pieno nell'arco mensile.

b) Nel contratto di lavoro può essere prevista la variazione in aumento della durata della prestazione in ragione di esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive o la variazione della collocazione temporale della prestazione (clausole elastiche).

c) In presenza di entrambe le variabili sarà erogata ogni 12 mesi, in aggiunta alla retribuzione, una indennità su base mensile, non frazionabile, pari a 100 € annui. In applicazione di solo una delle due variabili verrà erogata una quota pari al 50%.

In deroga a quanto previsto al capoverso precedente, l'indennità sarà frazionata sulla base dell'assunzione o cessazione nell'arco dell'anno in pro quota per ogni mese o frazione superiore ai 15 giorni di calendario.

Tale indennità non incide sugli istituti indiretti e differiti, di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Tale indennità inoltre non va intesa come compenso forfettario delle ore supplementari e straordinarie.

d) Il lavoratore ha diritto a chiedere la revoca nei casi previsti dalla normativa vigente delle clausole elastiche con un preavviso di almeno 15 giorni;

e) Previo accordo con il dipendente, l'azienda potrà utilizzare il lavoratore per coprire tutte le giornate lavorative del mese, fermo restando quanto previsto al punto precedente.

f) Tale rapporto di lavoro a part time con orario sperimentale può essere instaurato solo con nuovi rapporti di lavoro in azienda, comprese le nuove assunzioni di lavoratori che abbiano avuto un precedente rapporto di lavoro con lo stesso datore di lavoro, purché, nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la risoluzione del rapporto di lavoro sia avvenuta da almeno 6 mesi.

g) Tale tipologia di lavoro non può essere instaurata per rapporti di lavoro di apprendistato ed inoltre non potrà essere applicata alle assunzioni con contratto a termine per il reinserimento al lavoro disciplinate dall' ~~nuovo~~ art. 59 del CCNL 06/06/2024

h) Le parti si danno atto che per tale tipologia di rapporto di lavoro l'azienda operi il versamento della quota intera ad Ebav indipendentemente dal numero di ore svolte nel mese.

i) L'adozione di detta tipologia di lavoro è consentita alle imprese in regola con i versamenti ad Ebav ed a SANI IN VENETO.

l) Per quanto non previsto valgono le norme di legge che regolano il part time.

ART.11 CONTRATTI A TERMINE STAGIONALI

In riferimento alla disciplina dei contratti a termine prevista dal CCNL, le parti concordano le seguenti ulteriori casistiche di ricorso al lavoro stagionale a tempo determinato nel caso delle seguenti lavorazioni:

- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine animale;
- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine vegetale;
- prodotti a base di cacao, specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno, confetteria;
- gelati, dessert, creme, pret a glacer e affini;
- caffè sotto forma di cialde o capsule predosate;
- acque minerali naturali, di sorgente e bevande analcoliche e affini;
- birra e bibite alcoliche;
- vini, vini speciali e bevande spiritose;
- essiccazione di semi oleosi;
- raffinazione e lavorazione degli zuccheri;
- partecipazione a manifestazioni, fiere ed esposizioni.
- attività di ristorazione ivi compresa qualsiasi attività a questa connessa (es. somministrazione)
- consegna di prodotti collegata alle lavorazioni dei punti precedenti svolta con automezzi di portata inferiore ai 35 q.li;

Le parti si danno atto che le assunzioni con contratto a termine stagionali, anche previste dalla contrattazione collettiva ai diversi livelli, risultano utili ai fini dell'esenzione di cui all'art. 23, comma 2 lettera c) D.lgs. n. 81/2015.

Art. 12 ORARIO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE IN DETERMINATI PERIODI DELL'ANNO

Al fine di facilitare l'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 37, parte "clausole elastiche e flessibili" del CCNL 6.6.2024 e s.m.i., i seguenti periodi:

- a) fine settimana
- b) vacanze natalizie e pasquali
- c) periodi delle ferie estive e natalizie

vengono definiti come segue:

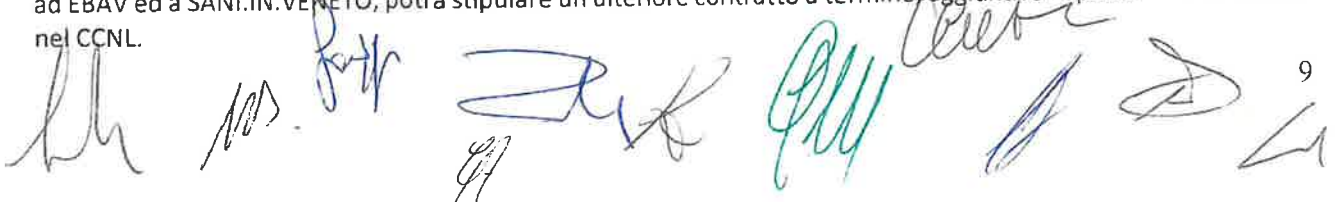
- per *fine settimana* si intendono le giornate di sabato e di domenica di tutto l'anno e le eventuali giornate festive, se precedenti o successive
- per vacanze *natalizie* si intende il periodo dall'8 dicembre al 10 gennaio
- per vacanze *pasquali* si intende il periodo compreso tra 15 giorni prima della S. Pasqua ed i 15 giorni successivi.
- per *ferie estive* si intendono i periodi compresi tra il 01 giugno ed il 30 settembre
- per *ferie invernali* si intendono i periodi compresi tra il 1° dicembre ed il 28 febbraio

Rientrano nel periodo "vacanze pasquali" anche le attività legate al carnevale corrispondenti ai 20 giorni antecedenti il Martedì Grasso (Ultimo di carnevale).

In aggiunta ai periodi sopra indicati, le parti individuano anche quelli definiti di "alta stagione" delle località turistiche (es.: località marittime, di montagna ecc); per l'individuazione del periodo temporale si farà riferimento alla definizione di "alta stagione" fornita dai locali consorzi turistici/alberghieri.

Art.13 AUMENTO NUMERO MASSIMO ASSUNZIONI A TERMINE

L'impresa associata ad una delle associazioni artigiane stipulanti il presente contratto, in regola con i versamenti ad EBAV ed a SANI.IN.VENETO, potrà stipulare un ulteriore contratto a termine, aggiuntivo rispetto ai limiti definiti nel CCNL.



L'impresa deve darne semplice comunicazione, per il tramite dell'associazione a cui aderisce, alla Commissione Bilaterale Regionale di cui art.22 utilizzando l'**allegato 4** posto in calce al presente contratto.

La medesima impresa associata che abbia necessità di incrementare ulteriormente il numero dei contratti a tempo determinato rispetto a quanto previsto dal capoverso precedente dovrà inviare apposita richiesta alla Commissione Paritetica utilizzando l'**allegato 5** posto in calce al presente contratto.

La Commissione esprimerà il proprio parere vincolante entro 5 giorni lavorativi. L'inoltro della predetta comunicazione avverrà per il tramite della sede provinciale dell'Associazione Artigiana firmataria il presente contratto a cui aderisce.

Art. 14 APPRENDISTATO PER LAVORATORI DI ETÀ SUPERIORE AI 29 ANNI

Al fine di rendere operativo il comma 4 dell'art. 47 del D. lgs. 81/2015, le parti convengono, in via transitoria e fino alla definizione di uno specifico accordo nazionale, che i lavoratori, di età superiore ai 29 anni e beneficiari di un trattamento di disoccupazione come previsto dalla norma, assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, 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.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare, per effetto delle minori trattenute contributive, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

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.

Art. 14 bis PRESTAZIONE APPRENDISTATO DUALE

Vengono confermate, per premiare le prosecuzioni dei rapporti di apprendistato duale in apprendistato professionalizzante senza soluzione di continuità, le prestazioni EBAV A43 "Welfare contrattuale per l'apprendistato aziende" e D43 "Welfare contrattuale per l'apprendistato dipendenti", che prevedono un contributo in favore dell'apprendista e un contributo in favore dell'azienda che saranno erogati a seguito della trasformazione stessa del rapporto. Il contributo non è ripetibile e, ricorrendone le condizioni, potrà essere erogato con riferimento al medesimo apprendista duale una volta sola. Il contributo EBAV a favore del giovane lavoratore sarà pari ad € 400,00 (600,00 € nel caso in cui sia dipendente da un datore di lavoro che ha l'attestazione di Maestro Artigiano), quello in favore dell'impresa sarà pari ad € 200,00 (400,00 € nel caso in cui il titolare sia in possesso dell'attestazione di Maestro Artigiano).

MAESTRO
ARTIGIANO



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature in blue ink and several smaller ones in black and blue ink.

ISTITUTI NORMATIVI IN AMBITO SOCIALE

Art. 15 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 **allegato 8**, 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 **allegato 9**. 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 **allegato 10** 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.

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;
- Considerando la valenza sociale dell'istituto l'impresa potrà definire le modalità di contribuzione al fine di alimentare la banca ore solidale.



Art. 16 LAVORO AGILE

Le Parti Sociali, nell'impegno a promuovere forme di flessibilità presso le ditte artigiane 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.

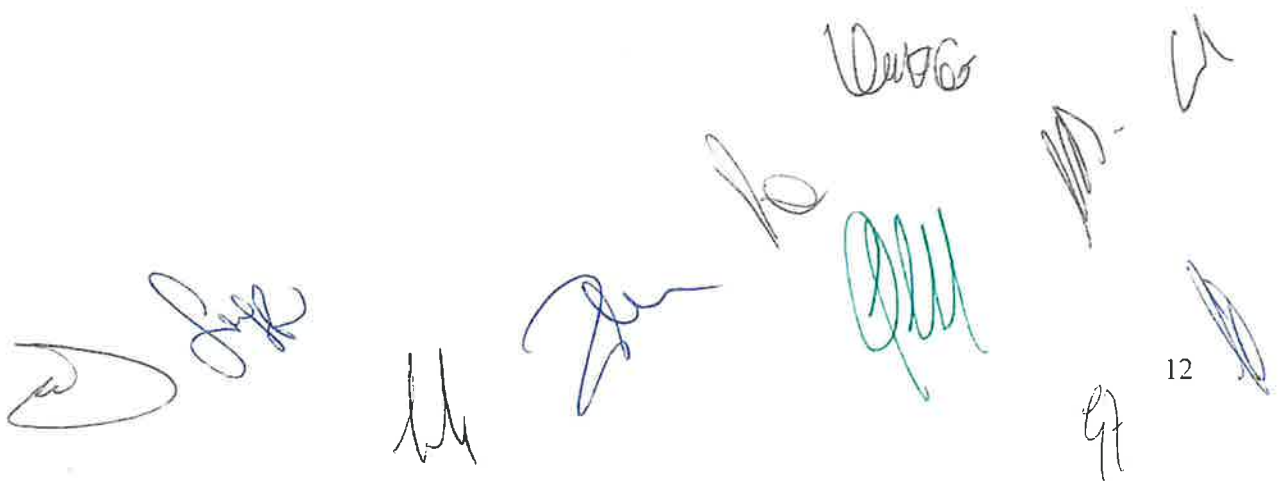
Le parti concordano che le disposizioni del presente articolo saranno sostituite dalle norme del CCNL nel caso in cui lo stesso dovesse disciplinare l'istituto, ferme restando l'accesso alle prestazioni della bilateralità previste dal citato A.I. regionale del 28/3/2024.

Art. 17 PERIODO DI COMPORTO PER LAVORATORI AFFETTI DA PATOLOGIE ONCOLOGICHE

I lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche degenerative richiedenti terapie salvavita certificate da parte delle strutture ospedaliere e delle ASL, prima del superamento del periodo di comportamento possono fruire, a richiesta, di un periodo di aspettativa non retribuita di 6 mesi, durante il quale verrà conservato il posto di lavoro. L'impresa potrà informare i lavoratori di tale opportunità prima del superamento del periodo di comportamento.

Al termine del periodo di aspettativa, nel caso di mancata ripresa dell'attività lavorativa, il datore di lavoro potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

La presente previsione contrattuale di livello regionale è cedevole e potrà essere sostituita nel caso in cui il CCNL dovesse stabilire una regolamentazione più favorevole per il lavoratore.



Handwritten signatures and initials in blue and green ink, likely representing the parties involved in the agreement.

BILATERALITA' E PREMIALITA'

Art. 18 CLAUSOLA DI PREMIALITA'

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

- formazione in tema sicurezza
- termine fruizione permessi individuali derivanti dalla contrattazione collettiva;
- orario lavoro – durata media settimanale;
- banca ore;
- accantonamento ore difensivo
- variabilità orario su base plurimensile;
- contratto a tempo determinato art. 13;
- stagionalità;
- PTOS;
- erogazione sussidi assistenziali Ebav (limitatamente alle protesi e tickets)

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. 19 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA SANI. IN. VENETO

Trovano integrale recepimento nella presente intesa tutte le disposizioni sul Fondo Regionale di Assistenza sanitaria SANI IN VENETO derivanti dagli accordi interconfederali regionali del 12.06.2013, del 05.07.2013 e s.m.i. nonché dall'Accordo Interconfederale regionale sulla riforma EBAV e sulla bilateralità veneta del 4.12.2020 e il verbale di accordo del 29.1.2021.

L'impresa non aderente a SANI.IN.VENETO e che non versa la relativa contribuzione 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 (25 euro lordi/mese per 13 mensilità) e secondo le modalità definiti dall'Accordo Interconfederale regionale 4.12.2020 e il verbale di accordo del 29.1.2021;
- 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 attivate dal 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. 20 OBBLIGHI IN CAPO ALL'IMPRESA NON ADERENTE EBAV

L'impresa 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 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 17.12.2021 (30 euro lordi/mese per 13 mensilità) e



13

secondo le modalità definite dall'Accordo Interconfederale regionale sulla riforma EBAV e sulla bilateralità veneta del 4.12.2020 e il verbale di accordo del 29.1.2021;

- corrispondere al dipendente, se dovuti, gli importi previsti per le prestazioni EBAV di primo e secondo;
- consegnare al dipendente in forza o, se neoassunto, al momento dell'assunzione, l'informativa di tutte le prestazioni e degli eventuali successivi aggiornamenti, desumendoli 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. 21 INCENTIVO PER FAVORIRE L'ADESIONE ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE CON IL CONFERIMENTO DEL TFR

Le parti intendono incentivare l'iscrizione "piena" ossia quella con il TFR, 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, la ditta non verserà più la cifra mensile di adesione contrattuale di cui agli articoli **26 e 34 del presente CCRL**, che sarà sostituita da un contributo contrattuale veneto percentualizzato a carico datore pari a **1,8%** della retribuzione annua lorda ai fini del TFR.

Tale contribuzione sarà regolata dal datore di lavoro direttamente verso il fondo negoziale prescelto secondo le modalità e le procedure come previste dallo stesso fondo negoziale senza quindi l'intervento di EBAV.

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 del comparto artigiano, dopo la firma del presente CCRL, la decorrenza del versamento è fissata a partire dal mese successivo a quello di iscrizione. Parimenti da tale periodo di paga cessa l'erogazione della cifra mensile di adesione contrattuale di cui agli articoli **26 e 34 del presente CCRL**;
- b) per i lavoratori che alla data di stipula del presente CCRL risultino già iscritti con il TFR ad un fondo negoziale del comparto artigiano la decorrenza del versamento è fissata a partire dal mese successivo a quello di stipula del presente CCRL. Parimenti da tale periodo di paga cessa l'erogazione della cifra mensile di adesione contrattuale di cui agli articoli **26 e 34 del presente CCRL**.

Il lavoratore iscritto o che si iscriverà al fondo pensione del comparto artigiano avrà diritto a ricevere il contributo a carico azienda definito dal presente accordo con il solo conferimento del TFR. Qualora volesse versare, in aggiunta, la contribuzione a suo carico (anche con un'aliquota più elevata rispetto a quanto previsto dal CCNL), la contribuzione a carico del datore di lavoro sarà sempre pari a quanto previsto dal presente accordo.

Quale ulteriore strumento per favorire l'adesione "piena" alla previdenza complementare le parti confermano le prestazioni di EBAV in favore dell'azienda e del lavoratore, introdotte dal CCRL 25.07.2022, che prevedono 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 con il conferimento del TFR.

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



Beneficiario	Importo una tantum per lavoratori pari/Over 35 anni	Importo una tantum per lavoratori Under 35 anni*
Azienda	Livello minimo 200 € Livello medio 300 € Livello massimo 400 €	Livello minimo 450 € Livello medio 550 € Livello massimo 650 €
Dipendente	Livello minimo 150 € Livello medio 250 € Livello massimo 350 €	Livello minimo 300 € Livello medio 400 € Livello massimo 500 €

*fa riferimento l'età anagrafica alla data di adesione con TFR al fondo negoziale

FUNZIONI DELLA COMMISSIONE BILATERALE DI CATEGORIA E PROCEDURE IN CASO DI CRISI

Art. 22 ISTITUZIONE DELLA COMMISSIONE BILATERALE DI CATEGORIA

Le parti confermano l'attività della Commissione Bilaterale di Categoria prevista dalla contrattazione regionale precedente, che ha il compito di applicare le disposizioni demandate dalla presente contrattazione regionale (estensione durata massima orario di lavoro e variabilità plurimensile dell'orario di lavoro e contratti a termine, procedura per aziende in crisi). Le parti confermano le regole concordate nel precedente CCRL sulla costituzione della commissione: è composta da 6 membri espressione delle parti firmatarie la presente intesa di cui 3 in rappresentanza delle associazioni artigiane e 3 in rappresentanza delle OOSS di categoria. Al fine di garantire l'operatività della commissione, ciascuna parte firmataria potrà indicare anche il nominativo del supplente. Sono previsti due coordinatori, uno di espressione sindacale ed uno di espressione imprenditoriale. La commissione ha sede presso l'Ebav che garantirà il supporto di segreteria operativa.

Art. 23 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 OOSS di categoria territoriali. L'incontro dovrà essere svolto non oltre i 10 giorni successivi al ricevimento della lettera con le OOSS 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.

La medesima procedura del primo capoverso del presente articolo dovrà essere esperita anche per attivare la fattispecie prevista dall'art. 7 del presente CCRL (accantonamento ore difensivo) con la sottoscrizione del verbale di accordo (mod. Allegato n° 7.)

PARTE AZIENDE ARTIGIANE ALIMENTAZIONE

Art. 24 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.

NOME NUOVO

- A) A partire dalla retribuzione di gennaio 2026, l'Elemento Regionale Transitorio, che assumerà la denominazione di "E.R.T." (Elemento Retributivo Territoriale), sarà consolidato nei valori indicati nella tabella di seguito riportata quale elemento strutturale del trattamento economico riconosciuto ai lavoratori, da corrispondere ad operai, impiegati e quadri, dipendenti delle aziende artigiane settore alimentare, e sarà erogato per le ore effettivamente lavorate.

L'ERT sarà erogato anche ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante secondo la progressione retributiva percentualizzata in essere.

Tale elemento continuerà ad essere indicato come voce distinta nel cedolino paga.

Livello	Valore ERT in €
	Mensile
1S	144,30
1	115,44
2	94,35
3/A	81,03
3	68,82
4	61,05
5	53,28
6	42,18

CONFERMA CCRL 2022

L'ERT è omnicomprensivo, viene escluso dal calcolo del TFR ed include le incidenze su ferie, gratifica natalizia e/o tredicesima mensilità; non avendo le caratteristiche di premio di produttività tale somma non potrà godere dei benefici della detassazione di cui alla legge 208/2015 (Legge Stabilità 2016) e smi.

Ai fini dell'erogazione dell'ERT saranno considerate come ore lavorate le ore di permessi retribuiti per assemblee, le ore di permesso per l'esercizio di cariche sindacali elettive previste dall'accordo interconfederale veneto del 21 luglio 1988 e le ore di assenza retribuite o indennizzate per sottoporsi a terapie salvavita certificate. Inoltre, dovrà tener conto anche dell'ERT la retribuzione riconosciuta nei seguenti casi:

- dipendente assente per infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL;
- durante il congedo obbligatorio per maternità per i primi 5 mesi di astensione;
- durante la fruizione delle ore nei casi previsti dalla legge 104/92.

- 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

[Handwritten signatures and initials]

sopra anche agli apprendisti "duali" in conformità all'art. 8 dell'Accordo Interconfederale regionale 8 maggio 2025

- C) Per la sola annualità 2025 (con assegnazione nel 2026), sono previsti strumenti di welfare aziendale nei valori e con le modalità di assegnazione disciplinati nel successivo art. 25.
- D) Viene istituito per le annualità 2026 (con erogazione nel 2027), 2027 (con erogazione nel 2028) e 2028 (con erogazione nel 2029) un Premio Variabile, denominato "Premio di Risultato Veneto" legato alla produttività e regolamentato dall' "Accordo regionale veneto Premio di Risultato Veneto, anni 2026, 2027 e 2028 per i dipendenti imprese artigiane del Settore Alimentare Artigiano, Settore Alimentare non Artigiano fino a 15 dipendenti, settore Panificazione e altre attività, allegato al presente CCRL, di cui ne costituisce parte integrante. Tale Premio è erogato da parte di tutte le imprese che rientrano nel campo di applicazione del presente CCRL.

Art. 25 WELFARE AZIENDALE SU BASE CONTRATTUALE

Limitatamente all'anno di riferimento 2025, le imprese metteranno a disposizione nel 2026 strumenti di welfare aziendale nei seguenti valori:

Per i lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale con orario di lavoro pari o superiore al 50% nel mese di assegnazione:

- 340 € annui per operai, impiegati, quadri
- 240 € annui per apprendisti professionalizzanti

Per i lavoratori a tempo parziale con orario di lavoro inferiore al 50% nel mese di assegnazione:

- 170 € annui per operai, impiegati, quadri
- 120 € annui per apprendisti professionalizzanti

Hanno diritto agli importi di cui sopra, da destinare a soluzioni di welfare i lavoratori non in prova con riferimento all'attività effettivamente svolta nell'anno 2025, in base ai criteri sottoindicati.

Gli importi sopra indicati maturano in quote mensili: il valore mensile si ricava suddividendo in dodicesimi l'importo complessivo; in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, ai fini della verifica della soglia del 100%/ superiore al 50%, o inferiore al 50% come sopra indicata, si farà riferimento all'orario di lavoro nel mese di cessazione.

Per i lavoratori assunti con contratto intermittente e PTOS la quota sarà dovuta per intero o al 50% sulla base dell'orario di lavoro in ragione della prestazione effettivamente svolta in ciascun mese del periodo di riferimento, utilizzando il medesimo criterio del part time di cui sopra.

Ai fini della maturazione della quota mensile spettante rileva il superamento della metà dei giorni lavorabili in ciascun mese del periodo.

Una giornata s'intende lavorata anche in presenza di una sola ora di effettivo lavoro nel giorno considerato. Si considerano come lavorate le giornate di assenza per congedo di maternità/paternità (ex astensione obbligatoria per maternità), quelle per infortunio sul lavoro avvenuto all'interno dell'azienda e malattia, i permessi della legge 104/1992 e donazione sangue, le ferie collettive e i permessi retribuiti per assemblee e per l'esercizio di cariche sindacali.

L'assegnazione della soluzione welfare, con riferimento all'anno 2025 avverrà entro il 12 luglio 2026, con annotazione/regolazione nel cedolino di giugno dell'anno di competenza.

L'ammontare spetterà in relazione al maturato su base mensile nell'anno di riferimento 2025, anche in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, avvenuta a partire dal 1° gennaio 2026, purché il lavoratore abbia

maturato almeno 3 mesi di anzianità aziendale nell'anno di riferimento; l'avvenuta erogazione di welfare aziendale prevista dal CCRL verrà evidenziata con regolazione e/o annotazione nell'ultimo cedolino utile.

Gli importi da destinare a misure di welfare aziendale qui stabiliti non costituiscono retribuzione, non incidono pertanto sugli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita di origine legale e contrattuale e non costituiscono base di computo del trattamento di fine rapporto, in ordine al quale le parti ne escludono espressamente l'incidenza ai sensi dell'art. 2120 del Codice civile.

Su richiesta del lavoratore, nel caso in cui lo stesso sia iscritto ad un fondo di previdenza complementare (anche non negoziale), l'impresa potrà altresì destinare l'intero valore spettante in un'unica soluzione 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 nelle paghe di giugno dell'anno 2026 o del mese di cessazione se antecedente.

L'impresa accompagnerà la consegna del cedolino del mese di aprile 2026 con un'informativa tipo al lavoratore (All. 11) in merito alla possibilità di scegliere quale soluzione welfare sia preferita all'interno del piano proposto che il lavoratore dovrà restituire entro il 10 giugno 2026.

Laddove l'impresa non metta a disposizione una soluzione di welfare da proporre al lavoratore, l'equivalente del valore spettante verrà liquidato a titolo di retribuzione, ferma restando la possibilità per il lavoratore di destinare l'importo al fondo di previdenza complementare cui ha già aderito.

In tale caso gli importi annui di welfare del presente articolo devono intendersi quali valori di retribuzione lorda e la stessa verrà assoggettata a normale contribuzione (carico datore di lavoro e dipendente) e ad imposizione fiscale e avrà incidenza esclusivamente con riferimento al TFR.

La presente disciplina contrattuale di livello regionale è cedevole e potrà essere sostituita nel caso in cui il CCNL dovesse stabilire una regolamentazione normativa in materia di soluzione welfare su base collettiva più favorevole per il lavoratore; in tal caso le parti firmatarie s'incontreranno entro la prima scadenza utile a favore del dipendente come prevista dal CCNL per armonizzare le soluzioni collettive in tale materia da erogare ai lavoratori dei settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCRL.

Art. 26 QUOTA DI ADESIONE CONTRATTUALE ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

26.1 VERSAMENTO MENSILE ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fermo quanto previsto dall'art. 21 sul contributo contrattuale veneto a previdenza complementare, il datore di lavoro è tenuto a versare mensilmente e per un massimo di 12 mensilità nell'anno civile (1° gennaio-31 dicembre) la somma:

- di € 26,00 per operai, impiegati e quadri;
- di € 10,00 per gli apprendisti professionalizzanti

quale "quota di adesione contrattuale" ad un fondo negoziale di previdenza complementare dell'artigianato (di seguito anche Fondo) prescelto dal lavoratore.

Nel caso di lavoratori che non diano indicazione del Fondo saranno applicati i criteri dei lavoratori silenti contenuti nell'accordo interconfederale regionale del 16 dicembre 2016 e s.m.i.

Il versamento, che sarà effettuato per il tramite di Ebav, riguarda i dipendenti in forza alla data di stipula del presente CCRL o assunti successivamente.

La somma destinata alla previdenza complementare sarà versata obbligatoriamente per ogni lavoratore inquadrato come impiegato, quadro, operaio ed apprendista professionalizzante e non è frazionabile su base oraria.

Nel caso di lavoratori part time con orario pari o inferiore al 50% il versamento è convenzionalmente fissato in una quota di:

- di € 13,00 su base mensile per operai, impiegati e quadri;
- di € 6,50 su base mensile per gli apprendisti professionalizzanti.

In caso di part time nella modalità PTOS la quota sarà dovuta per intero o al 50% sulla base dell'orario effettivamente svolto in ciascun mese.

Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore la scheda posta in calce al presente CCRL (allegato 1) al momento dell'assunzione in caso di lavoratori assunti successivamente alla data di stipula del presente accordo. Il lavoratore esprimerà la propria scelta al datore di lavoro entro 90 giorni dalla data di assunzione. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro in data antecedente la scadenza della consegna della scheda, la scelta (o la mancata scelta) andrà comunicata nel mese in cui viene a cessare il rapporto di lavoro.

26.2 MODALITA' OPERATIVE

Il versamento delle somme continuerà ad essere effettuato dal datore di lavoro congiuntamente alle altre quote destinate ad Ebav, utilizzando il mod. B01, sulla base delle regole già previste per le quote Ebav e secondo le specifiche indicazioni operative fornite dall'ente bilaterale.

Il versamento sarà effettuato dal datore di lavoro indipendentemente dalla restituzione o meno della scheda da parte del lavoratore.

La scelta (o la mancata scelta) del lavoratore sarà comunicata dal datore di lavoro ad Ebav secondo le modalità stabilite dall'ente bilaterale.

Ebav, una volta acquisite le quote, è tenuto a riversarle al Fondo indicato dal lavoratore presso il quale sarà costituita una posizione individuale.

Ebav segnerà al Fondo prescelto le informazioni utili per la costituzione di detta posizione.

Le modalità di trasferimento dei dati e delle risorse sono definite da una convenzione tra il Fondo e l'ente bilaterale come vigente nel tempo.

26.3 REGOLE GENERALI

Il versamento delle somme di adesione contrattuale al Fondo negoziale come disciplinato dal presente articolo non comporterà l'obbligo del contemporaneo conferimento della quota di TFR da parte del lavoratore.

Alle quote di adesione contrattuale gestite dai Fondi indicati nel primo capoverso del presente punto 26.1 si applicano le regole stabilite nell'accordo interconfederale regionale del 16 dicembre 2016 e s.m.i.

26.4 QUOTA DI GESTIONE PER I LAVORATORI NON ISCRITTI CON TFR AL FONDO NEGOZIALE

Viene confermata la quota annua di **2,50 euro**, non riducibile per part time, per sostenere i costi di gestione previsti dai fondi negoziali dell'artigianato a favore dei lavoratori operai, impiegati, quadri, apprendisti professionalizzanti.

Tale quota viene versata ogni anno dal datore di lavoro in un'unica soluzione in aggiunta alle quote di adesione contrattuale di competenza del mese di gennaio (B01 mese di gennaio), solo per i lavoratori in forza al 31/12 dell'anno precedente non già iscritti ai fondi negoziali dell'artigianato, anche solo con il TFR.

Per i lavoratori assunti a partire del 1° gennaio e fino al 31 dicembre di ogni anno, tale quota sarà versata con le stesse modalità unitamente al primo versamento (nel B01 di competenza del mese di assunzione).

La quota di cui sopra non deve essere versata per i lavoratori che hanno aderito conferendo il proprio TFR ad un fondo di previdenza complementare contrattuale del settore artigiano.

Art. 27 CONTRIBUZIONE EBAV AZIENDE ARTIGIANE SETTORE ALIMENTARE

AM

Contribuzioni a carico imprese e lavoratori

Le parti confermano che in aggiunta ai versamenti di primo livello, le quote destinate al Fondo di secondo livello siano le seguenti: € 6,28 a carico delle imprese per dipendente e per dodici mensilità; € 1,20 a carico dei lavoratori per dodici mensilità con la seguente nuova ripartizione: (NO AUMENTI)

MARZO 2016

FONDI	QUOTA C/ IMPRESE	QUOTA C/ LAVORATORI
Promozione	2,32	-
formazione	0,45	0,25
Sussidi assistenziali	2,08	0,68
Professionalità/contributo previdenza integrativa	0,93	0,27
Ambiente e sicurezza	0,50	-
TOTALE	6,28	1,20

CCRL

CA

Le modifiche apportate alla ripartizione delle quote tra i diversi fondi di secondo livello entreranno in vigore a partire dai versamenti relativi alla mensilità di marzo 2026.

In seguito all'accordo interconfederale del 17 marzo 2025 relativo allo spostamento delle prestazioni di carattere sanitario da Ebav a Sani In Veneto, il fondo di secondo livello "Sussidi assistenziali" in conseguenza della riduzione delle uscite vedrà aumentare le disponibilità di risorse. Pertanto, le parti, considerando gli elevati costi che gravano sulle famiglie per l'approvvigionamento dell'energia, concordano di attivare la prestazione Ebav D26 "Bollette energia dipendenti".

La prestazione a partire dall'anno di competenza 2026 prevede l'erogazione di un contributo annuale pari ad € 200,00 per i lavoratori in possesso di ISEE pari o inferiore ad € 23.000,00 relativo all'anno successivo a quello in cui viene effettuata la spesa per le bollette energetiche. È prevista l'erogazione di un solo contributo per nucleo familiare, a fronte della presentazione di bollette per la fornitura di energia elettrica o gas dichiarando, tramite autocertificazione, di aver sostenuto una spesa totale annua pari o superiore a € 200,00. Viene dato mandato ad Ebav di provvedere all'attivazione del servizio.

Inoltre, per gli anni successivi, viene dato mandato al Comitato di categoria Alimentaristi e Panificatori di stabilire l'importo del contributo e i requisiti per accedervi tenuto conto dei fondi a disposizione.

NUOVA
PRESTAZIONE
BONUS
ENERGIA

[Handwritten signatures and initials in blue and green ink]

PARTE IMPRESE NON ARTIGIANE DEL SETTORE ALIMENTARE CHE OCCUPANO FINO A 15 DIPENDENTI E IMPRESE CHE SOMMINISTRANO ALIMENTI E PASTI PRODOTTI PER LA CLIENTELA IN ATTIVITÀ DI RISTORAZIONE

Art. 28 ELEMENTI RETRIBUTIVI REGIONALI

Viene istituito per le annualità 2026 (con erogazione nel 2027), 2027 (con erogazione nel 2028) e 2028 (con erogazione nel 2029) un Premio Variabile, denominato "Premio di Risultato Veneto" legato alla produttività e regolamentato dall' "Accordo regionale veneto Premio di Risultato Veneto, anni 2027, 2028 e 2029 per i dipendenti imprese artigiane del Settore Alimentare Artigiano, Settore Alimentare non Artigiano fino a 15 dipendenti, settore Panificazione e altre attività, allegato al presente CCRL, di cui ne costituisce parte integrante. Tale Premio è erogato da parte di tutte le imprese che rientrano nel campo di applicazione del presente CCRL.

In aggiunta alla retribuzione derivante dal CCNL, viene confermata l'erogazione della quota aggiuntiva di € 0,44 mensili, derivante dall'accordo interconfederale regionale del 12 dicembre 1989.

Art. 29 CONTRIBUZIONE EBAV

Le parti confermano che in aggiunta ai versamenti di primo livello, le imprese verseranno le quote destinate ai Fondi di secondo livello Alimentaristi Artigiani pari: € 6,28 a carico delle imprese per dipendente e per dodici mensilità; € 1,20 a carico dei lavoratori per dodici mensilità con la seguente nuova ripartizione.

FONDI	QUOTA C/ IMPRESE	QUOTA C/ LAVORATORI
Promozione	2,32	
formazione	0,45	0,25
Sussidi assistenziali	2,08	0,68
Professionalità	0,93	0,27
Ambiente e sicurezza	0,50	
TOTALE	6,28	1,20

In virtù di tali versamenti imprese e lavoratori potranno accedere alle prestazioni previste dai medesimi Fondi. Le modifiche apportate alla ripartizione delle quote tra i diversi fondi di secondo livello entreranno in vigore a partire dai versamenti relativi alla mensilità di marzo 2026.

In seguito all'accordo interconfederale del 17 marzo 2025 relativo allo spostamento delle prestazioni di carattere sanitario da Ebav a Sani In Veneto, il fondo di secondo livello "Sussidi assistenziali" in conseguenza della riduzione delle uscite vedrà aumentare le disponibilità di risorse. Pertanto, le parti, considerando gli elevati costi che gravano sulle famiglie per l'approvvigionamento dell'energia, concordano di attivare la prestazione Ebav D26 "Bollette energia dipendenti".

La prestazione a partire dall'anno di competenza 2026 prevede l'erogazione di un contributo annuale pari ad € 200,00 per i lavoratori in possesso di ISEE pari o inferiore ad € 23.000,00 relativo all'anno successivo a quello in cui viene effettuata la spesa per le bollette energetiche. È prevista l'erogazione di un solo contributo per nucleo familiare, a fronte della presentazione di bollette per la fornitura di energia elettrica o gas dichiarando, tramite autocertificazione, di aver sostenuto una spesa totale annua pari o superiore a € 200,00. Viene dato mandato ad Ebav di provvedere all'attivazione del servizio.

Inoltre, per gli anni successivi, viene dato mandato al Comitato di categoria Alimentaristi e Panificatori di stabilire l'importo del contributo e i requisiti per accedervi tenuto conto dei fondi a disposizione.

Art. 30 APPLICAZIONE ACCORDI INTERCONFEDERALI REGIONALI

Alle imprese non artigiane del settore Alimentare che occupano fino a 15 dipendenti e le imprese che somministrano alimenti e pasti prodotti per la clientela in attività di ristorazione, comprese nella sfera di applicazione del CCNL 6 giugno 2024, saranno applicati tutti gli accordi interconfederali regionali stipulati dalle Associazioni Artigiane e dalle OO.SS. venete.

(ES. DUALE
2025)

Art. 31 ELEMENTO ECONOMICO DI GARANZIA

Attraverso la sottoscrizione del presente CCRL, con l'implementazione della bilateralità regionale e l'istituzione del Premio di Risultato Veneto, le Parti concordano che le disposizioni contrattuali relative all' **elemento economico di garanzia** sono pienamente rispettate e pertanto le imprese in regola con i versamenti ad Ebav non sono tenute all'erogazione dell'elemento economico di garanzia.

NR. 23 ; CNEL EO15 ; EBAV AN

PARTE PANIFICAZIONE

ANCHE CSC
NO 4

Art. 32 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 gennaio 2026, l'Elemento Regionale Transitorio, che assumerà la denominazione di "E.R.T" (Elemento Retributivo Territoriale), sarà consolidato nei valori indicati nella tabella di seguito riportata quale elemento strutturale del trattamento economico riconosciuto ai lavoratori, da corrispondere ad operai, impiegati e quadri, dipendenti delle aziende artigiane settore alimentare, e sarà erogato per le ore effettivamente lavorate.

L'ERT sarà erogato anche ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante secondo la progressione retributiva percentualizzata in essere.

Tale elemento continuerà ad essere indicato come voce distinta nel cedolino paga.

Livello	Valore
	ERT (in €) Mensile
A1 S	23,53
A1	19,64
A2	16,42
A3	12,54
A4	10,43
B1	14,43
B2	7,65
B3 S	6,43
B3	6,21
B4	5,00

NO AUMENTI

L'ERT è omnicomprensivo, viene escluso dal calcolo del TFR ed include le incidenze su ferie, gratifica natalizia e/o tredicesima mensilità; non avendo le caratteristiche di premio di produttività tale somma non potrà godere dei benefici della detassazione di cui alla legge 208/2015 (Legge Stabilità 2016) e smi.

Ai fini dell'erogazione dell'ERT saranno considerate come ore lavorate le ore di permessi retribuiti per assemblee, le ore di permesso per l'esercizio di cariche sindacali elettive previste dall'accordo interconfederale veneto del 21 luglio 1988 e le ore di assenza retribuite o indennizzate per sottoporsi a terapie salvavita certificate. Inoltre, dovrà tener conto anche dell'ERT la retribuzione riconosciuta nei seguenti casi:

- dipendente assente per infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL;
- durante il congedo obbligatorio per maternità per i primi 5 mesi di astensione;
- durante la fruizione delle ore nei casi previsti dalla legge 104/92.

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 8 maggio 2025

C) Per la sola annualità 2025 (con assegnazione nel 2026), sono previsti strumenti di welfare aziendale nei valori e con le modalità di assegnazione disciplinati nel successivo art. 33.

D) Viene istituito per le annualità 2026 (con erogazione nel 2027), 2027 (con erogazione nel 2028) e 2028 (con erogazione nel 2029) un Premio Variabile, denominato "Premio di Risultato Veneto" legato alla produttività e regolamentato dall' "Accordo regionale veneto Premio di Risultato Veneto, anni 2026, 2027 e 2028 per i dipendenti imprese artigiane del Settore Alimentare Artigiano, Settore Alimentare non Artigiano fino a 15 dipendenti, settore Panificazione e altre attività, allegato al presente CCRL, di cui ne costituisce parte integrante. Tale Premio è erogato da parte di tutte le imprese che rientrano nel campo di applicazione del presente CCRL.

Art. 33 WELFARE AZIENDALE SU BASE CONTRATTUALE

Limitatamente all'anno di riferimento 2025, le imprese metteranno a disposizione nel 2026 strumenti di welfare aziendale nei seguenti valori:

Per i lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale con orario di lavoro pari o superiore al 50% nel mese di assegnazione:

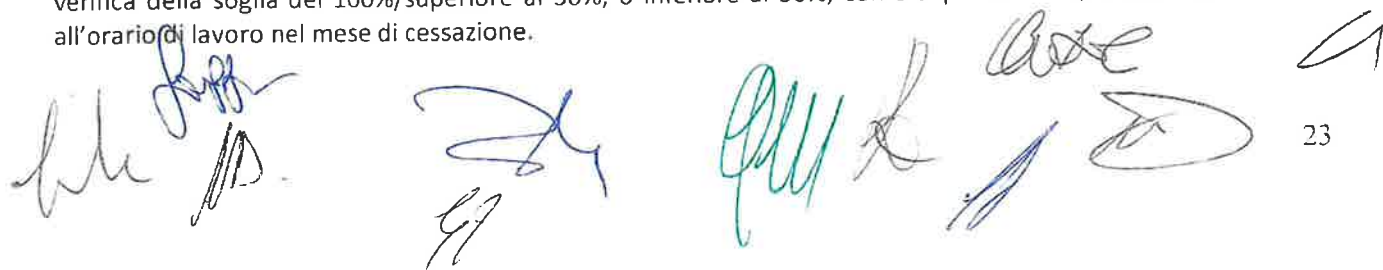
- 340 € annui per operai, impiegati, quadri
- 240 € annui per apprendisti professionalizzanti

Per i lavoratori a tempo parziale con orario di lavoro inferiore al 50% nel mese di assegnazione:

- 170 € annui per operai, impiegati, quadri
- 120 € annui per apprendisti professionalizzanti

Hanno diritto agli importi di cui sopra, da destinare a soluzioni di welfare i lavoratori non in prova con riferimento all'attività effettivamente svolta nell'anno 2025, in base ai criteri sottoindicati.

Gli importi sopra indicati maturano in quote mensili: il valore mensile si ricava suddividendo in dodicesimi l'importo complessivo; in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, ai fini della verifica della soglia del 100%/superiore al 50%, o inferiore al 50%, come sopra indicata, si farà riferimento all'orario di lavoro nel mese di cessazione.



Per i lavoratori assunti con contratto intermittente e PTOS la quota sarà dovuta per intero o al 50% sulla base dell'orario di lavoro in ragione della prestazione effettivamente svolta in ciascun mese del periodo di riferimento, utilizzando il medesimo criterio del part time di cui sopra.

Ai fini della maturazione della quota mensile spettante rileva il superamento della metà dei giorni lavorabili in ciascun mese del periodo.

Una giornata s'intende lavorata anche in presenza di una sola ora di effettivo lavoro nel giorno considerato. Si considerano come lavorate le giornate di assenza per congedo di maternità/paternità (ex astensione obbligatoria per maternità), quelle per infortunio sul lavoro avvenuto all'interno dell'azienda e malattia, i permessi della legge 104/1992 e donazione sangue, le ferie collettive e i permessi retribuiti per assemblee e per l'esercizio di cariche sindacali.

L'assegnazione della soluzione welfare, con riferimento all'anno 2025 avverrà entro il 12 luglio 2026, con annotazione/regolazione nel cedolino di giugno dell'anno di competenza.

L'ammontare spetterà in relazione al maturato su base mensile nell'anno di riferimento 2025, anche in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, avvenuta a partire dal 1° gennaio 2026, purché il lavoratore abbia maturato almeno 3 mesi di anzianità aziendale nell'anno di riferimento; l'avvenuta erogazione di welfare aziendale prevista dal CCRL verrà evidenziata con regolazione e/o annotazione nell'ultimo cedolino utile.

Gli importi da destinare a misure di welfare aziendale qui stabiliti non costituiscono retribuzione, non incidono pertanto sugli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita di origine legale e contrattuale e non costituiscono base di computo del trattamento di fine rapporto, in ordine al quale le parti ne escludono espressamente l'incidenza ai sensi dell'art. 2120 del Codice civile.

Su richiesta del lavoratore, nel caso in cui lo stesso sia iscritto ad un fondo di previdenza complementare (anche non negoziale), l'impresa potrà altresì destinare l'intero valore spettante in un'unica soluzione 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 nelle paghe di giugno dell'anno 2026 o del mese di cessazione se antecedente.

L'impresa accompagnerà la consegna del cedolino del mese di aprile 2026 con un'informativa tipo al lavoratore (All. 11) in merito alla possibilità di scegliere quale soluzione welfare sia preferita all'interno del piano proposto che il lavoratore deve restituire entro il 10 giugno 2026.

Laddove l'impresa non metta a disposizione una soluzione di welfare da proporre al lavoratore, l'equivalente del valore spettante verrà liquidato a titolo di retribuzione, ferma restando la possibilità per il lavoratore di destinare l'importo al fondo di previdenza complementare cui ha già aderito.

In tale caso gli importi annui di welfare del presente articolo devono intendersi quali valori di retribuzione lorda e la stessa verrà assoggettata a normale contribuzione (carico datore di lavoro e dipendente) e ad imposizione fiscale e avrà incidenza esclusivamente con riferimento al TFR.

La presente disciplina contrattuale di livello regionale è cedevole e potrà essere sostituita nel caso in cui il CCNL dovesse stabilire una regolamentazione normativa in materia di soluzione welfare su base collettiva più favorevole per il lavoratore; in tal caso le parti firmatarie s'incontreranno entro la prima scadenza utile a favore del dipendente come prevista dal CCNL per armonizzare le soluzioni collettive in tale materia da erogare ai lavoratori dei settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCRL.

Art. 34 QUOTA DI ADESIONE CONTRATTUALE ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE SETTORE PANIFICAZIONE

34.1 VERSAMENTO MENSILE ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fermo quanto previsto dall'art. 21 sul contributo contrattuale veneto a previdenza complementare, il datore di lavoro è tenuto a versare mensilmente e per un massimo di 12 mensilità nell'anno civile (1° gennaio-31 dicembre)

la somma indicata nella tabella seguente quale "quota di adesione contrattuale" ad un Fondo negoziale di previdenza complementare dell'artigianato (di seguito Fondo) prescelto dal lavoratore.

QUOTE MENSILI VERSAMENTO PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Gruppo A	Gruppo B
<i>Tutti i livelli</i>	<i>Tutti i livelli</i>
€ 8 mensili	€ 5 mensili

Nel caso di lavoratori che non diano indicazione del fondo saranno applicati i criteri per i lavoratori silenti previsti dall'accordo interconfederale regionale del 16 dicembre 2016.

Il versamento, che sarà effettuato per il tramite di Ebav, riguarda i dipendenti in forza alla data di stipula del presente CCRL o assunti successivamente. La somma destinata alla previdenza complementare sarà versata obbligatoriamente per ogni lavoratore inquadrato come impiegato, quadro ed operaio e non è frazionabile su base oraria. Nel caso di lavoratori part time con orario pari o inferiore al 50% il versamento è fissato convenzionalmente in una quota pari al 50%.

In caso di part time nella modalità PTOS la quota sarà dovuta per intero o al 50% sulla base dell'orario svolto in ciascun mese.

Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore la scheda posta in calce al presente CCRL (allegato 1) al momento dell'assunzione in caso di lavoratori assunti successivamente alla stipula del presente accordo.

Il lavoratore esprimerà la propria scelta al datore di lavoro entro 90 giorni dalla data di assunzione. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro in data antecedente la scadenza della consegna della scheda, la scelta (o la mancata scelta) andrà comunicata nel mese in cui viene a cessare il rapporto di lavoro.

34.2 MODALITA' OPERATIVE

Il versamento delle somme sarà effettuato dal datore di lavoro congiuntamente alle altre quote destinate ad Ebav, utilizzando il mod. B01, sulla base delle regole già previste per le quote Ebav e secondo le specifiche indicazioni operative fornite dall'ente bilaterale.

Il versamento sarà effettuato indipendentemente dalla restituzione o meno della scheda da parte del lavoratore. La scelta (o la mancata scelta) del lavoratore sarà comunicata dal datore di lavoro ad Ebav secondo le modalità stabilite dall'ente bilaterale.

Ebav, una volta acquisite le quote, è tenuto a riversarle al Fondo indicato dal lavoratore presso il quale sarà costituita una posizione individuale.

Ebav segnalerà al Fondo prescelto le informazioni utili per la costituzione di detta posizione.

Le modalità di trasferimento dei dati e delle risorse sono definite da una convenzione tra il Fondo e l'ente bilaterale come vigente nel tempo.

34.3 REGOLE GENERALI

Il versamento delle somme al Fondo disciplinato dal presente articolo non comporterà l'obbligo del contemporaneo conferimento della quota di TFR.

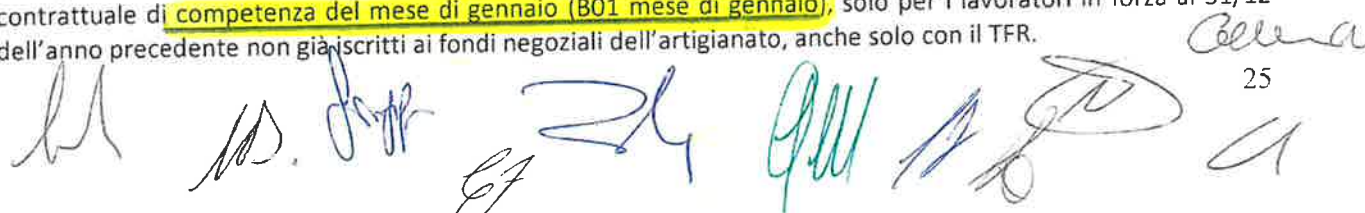
Per i lavoratori già iscritti al Fondo la quota di adesione contrattuale si sommerà ai versamenti dovuti dal datore di lavoro e derivanti dalla normale contribuzione al Fondo.

Alle quote di adesione contrattuale gestite dai Fondi indicati nel primo capoverso del presente punto ~~29.1~~ 34.1 si applicano le regole stabilite nell'accordo interconfederale regionale del 16 dicembre 2016.

34.4 QUOTA DI GESTIONE PER I LAVORATORI NON ISCRITTI CON TFR AL FONDO NEGOZIALE

Viene confermata la quota annua di 2,50 euro, non riducibile per part time, per sostenere i costi di gestione previsti dai fondi negoziali dell'artigianato a favore dei lavoratori operai, impiegati, quadri, apprendisti professionalizzanti.

Tale quota viene versata ogni anno dal datore di lavoro in un'unica soluzione in aggiunta alle quote di adesione contrattuale di competenza del mese di gennaio (B01 mese di gennaio), solo per i lavoratori in forza al 31/12 dell'anno precedente non già iscritti ai fondi negoziali dell'artigianato, anche solo con il TFR.



Per i lavoratori assunti a partire del 1° gennaio e fino al 31 dicembre di ogni anno, tale quota sarà versata con le stesse modalità unitamente al primo versamento (nel B01 di competenza del mese di assunzione).
La quota di cui sopra non deve essere versata per i lavoratori che hanno aderito conferendo il proprio TFR ad un fondo di previdenza complementare contrattuale del settore artigiano.

Art. 35 CONTRIBUZIONE EBAV SETTORE PANIFICAZIONE

Contribuzioni a carico imprese e lavoratori

Le parti confermano, in aggiunta ai versamenti di primo livello, le quote di versamento del Fondo di secondo livello nelle misure seguenti: € 6,28 a carico delle imprese per dipendente e per dodici mensilità; € 1,20 a carico dei lavoratori per dodici mensilità con la seguente nuova ripartizione. **(NO AUMENTI)**

FONDI	QUOTA C/ IMPRESE	QUOTA C/ LAVORATORI
Promozione	2,32	
Formazione	0,45	0,25
Sussidi assistenziali	2,08	0,68
professionalità	0,93	0,27
Ambiente e sicurezza	0,50	
Totale	6,28	1,20

Le modifiche apportate alla ripartizione delle quote tra i diversi fondi di secondo livello entreranno in vigore a partire dai versamenti relativi alla mensilità di marzo 2026.

In seguito all'accordo interconfederale del 17 marzo 2025 relativo allo spostamento delle prestazioni di carattere sanitario da Ebav a Sani In Veneto, il fondo di secondo livello "Sussidi assistenziali" in conseguenza della riduzione delle uscite vedrà aumentare le disponibilità di risorse. Pertanto, le parti, considerando gli elevati costi che gravano sulle famiglie per l'approvvigionamento dell'energia, concordano di attivare la prestazione Ebav D26 "Bollette energia dipendenti".

La prestazione a partire dall'anno di competenza 2026 prevede l'erogazione di un contributo annuale pari ad € 200,00 per i lavoratori in possesso di ISEE pari o inferiore ad € 23.000,00 relativo all'anno successivo a quello in cui viene effettuata la spesa per le bollette energetiche. È prevista l'erogazione di un solo contributo per nucleo familiare, a fronte della presentazione di bollette per la fornitura di energia elettrica o gas dichiarando, tramite autocertificazione, di aver sostenuto una spesa totale annua pari o superiore a € 200,00. Viene dato mandato ad Ebav di provvedere all'attivazione del servizio.

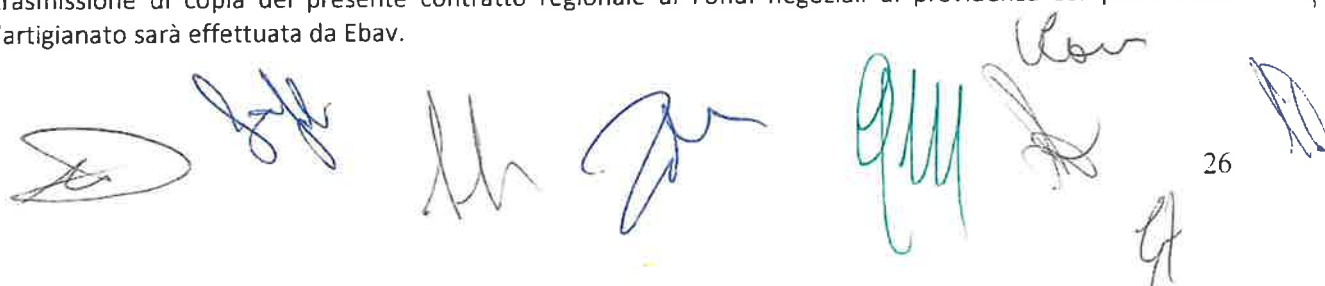
Inoltre, per gli anni successivi, viene dato mandato al Comitato di categoria Alimentaristi e Panificatori di stabilire l'importo del contributo e i requisiti per accedervi tenuto conto dei fondi a disposizione.

Art. 36 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. 37 INVIO COPIA CONTRATTO REGIONALE AI FONDI NEGOZIALI DI CUI ALL'ART. 26 E ART. 34 DEL PRESENTE CCRL

La trasmissione di copia del presente contratto regionale ai Fondi negoziali di previdenza complementare dell'artigianato sarà effettuata da Ebav.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right. There are also some initials and marks scattered around.

ART. 38 DEPOSITO DEL PRESENTE CCRL

Il presente CCRL sarà depositato a cura di CNA Veneto.

ART. 39 ASSORBIMENTO NORMATIVE DERIVANTI DA PRECEDENTI CCRL

Le parti convengono che le normative contenute nel CCRL del 25 luglio 2022 e successive proroghe siano assorbite, superate ed integralmente sostituite dalle disposizioni contenute nel presente CCRL.

ART. 40 NORMA FINALE

Gli elementi retributivi ed ogni altro istituto previsti dal presente contratto regionale, in quanto derivanti da pattuizioni tra le medesime OO.AA. e OO.SS. 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.

Letto, confermato, sottoscritto.

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO



CNA VENETO



CASARTIGIANI VENETO



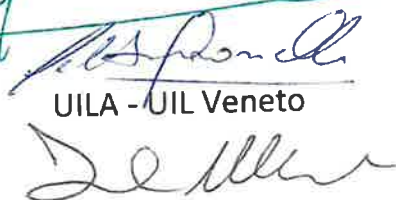
FAL - CISL Veneto



FLAI - CGIL Veneto



UILA - UIL Veneto



**ACCORDO REGIONALE VENETO
PREMIO DI RISULTATO VENETO (P.R.V.) ANNI 2026-2027-2028 PER I
DIPENDENTI DEL SETTORE ALIMENTARE ARTIGIANO, SETTORE
ALIMENTARE NON ARTIGIANO FINO A 15 DIPENDENTI, SETTORE
PANIFICAZIONE E ALTRE ATTIVITA'
(di cui al CCRL del 26 gennaio 2026)**

Il giorno 26 gennaio 2026 presso la sede di Ebav in Mestre Venezia si sono incontrate:

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO, rappresentata dal presidente Roberto Boschetto, dal Presidente della Federazione Regionale Alimentazione Cristiano Gaggion, dal Vicepresidente della Federazione Regionale Alimentazione Ruggero Garlani, con l'assistenza del Direttore Tiziana Pettenuzzo, del Responsabile delle Relazioni Sindacali Andrea Rigotto e di Elena Zanella;

CNA Veneto, rappresentata dal Presidente Moreno De Col, dalla rappresentante regionale di categoria Catia Olivetto, assistito dal Segretario Generale Matteo Ribon e dal Responsabile delle Relazioni Sindacali Marco Comin;

CASARTIGIANI Veneto rappresentata dal Presidente Franco Storer, assistito dal Segretario Generale Salvatore D'Aliberti e dal Responsabile regionale per le relazioni sindacali Umberto D'Aliberti;

e

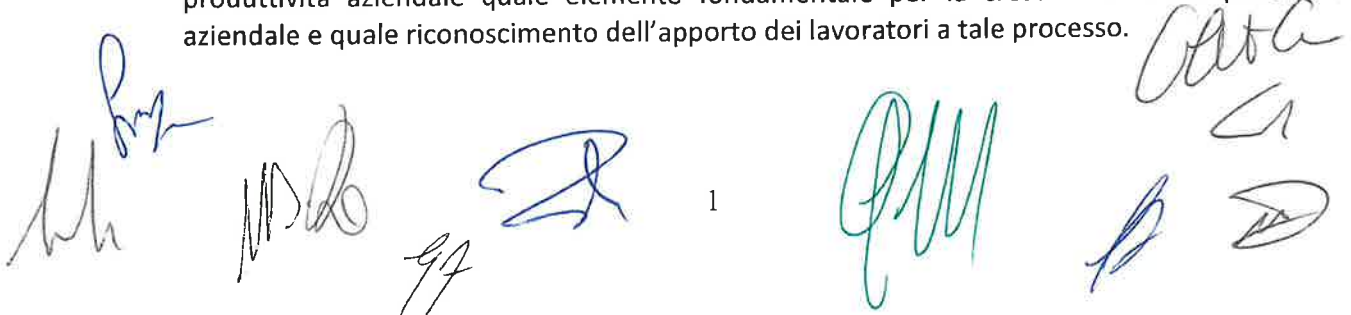
FAI-CISL rappresentata dal Segretario Generale Andrea Zanin;

FLAI-CGIL rappresentata dal Segretario Generale Giosuè Mattei e assistito dal Sig. Sebastiano Grosselle;

UILA-UIL rappresentata dal Segretario Generale Daniele Mirandola;

Premesso che:

- In data 26 gennaio 2026 è stato sottoscritto il nuovo CCRL per i dipendenti settore alimentare artigiano, settore alimentare non artigiano fino a 15 dipendenti, settore panificazione e per i dipendenti delle imprese non artigiane che svolgono attività di produzione, preparazione, confezionamento e distribuzione di pasti e prodotti alimentari, con somministrazione diretta in attività di ristorazione;
- 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 di competenza 2026 (con erogazione nel 2027), 2027 (con erogazione nel 2028) e 2028 (con erogazione nel 2029) il Premio di Risultato Veneto (P.R.V.) 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 26 gennaio 2026.

a) Determinazione importo spettante

Il P.R.V. sarà erogato sulla base della verifica dei seguenti due indicatori di riferimento, che ogni azienda dovrà valutare entro il 15 luglio dell'anno di erogazione, termine perentorio di invio della autocertificazione di cui all'allegato A sotto riportato, in base ai propri risultati:

- 1) Volume affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa (per le imprese in regime forfettario potranno essere utilizzati documenti contabili equipollenti), presentate alla scadenza prevista per legge, confrontando i seguenti parametri:

P.R.V. anno 2026: confronto tra: dichiarazione iva 2027, riferita all'anno d'imposta 2026 e dichiarazione iva 2026 riferita all'anno d'imposta 2025;

P.R.V. anno 2027: confronto tra: dichiarazione iva 2028, riferita all'anno d'imposta 2027 e dichiarazione iva 2027 riferita all'anno d'imposta 2026;

P.R.V. anno 2028: confronto tra: dichiarazione iva 2029, riferita all'anno d'imposta 2028 e dichiarazione iva 2028 riferita all'anno d'imposta 2027;

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:

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

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

P.R.V. anno 2028: lavoratori occupati nel 2028 rispetto ai lavoratori occupati nel 2027

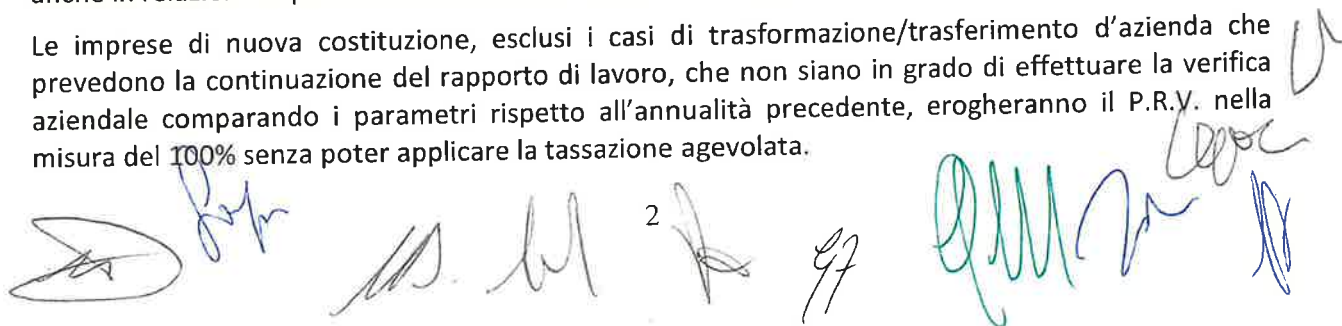
Ai fini del conteggio dei lavoratori dipendenti sono considerati tutti i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante (escluso l'apprendistato duale). I lavoratori part time e in modalità PTOS saranno conteggiati in proporzione all'orario.

I lavoratori a tempo determinato, i lavoratori in somministrazione a tempo determinato e indeterminato, 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 pari o 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.

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 il P.R.V. nella misura del 100% senza poter applicare la tassazione agevolata.



L'importo del P.R.V. viene quantificato per tutti i livelli negli importi di seguito riportati:

Erogazione 2027 (anno di competenza 2026): € 350,00 2026 VS 2025

Erogazione 2028 (anno di competenza 2027): € 370,00 2027 VS 2026

Erogazione 2029 (anno di competenza 2028): € 390,00 2028 VS 2027

Ciascun parametro incide in percentuale rispetto all'importo lordo totale così come segue:

- parametro 1) Volume d'affari iva, incide nella misura del 90%
- parametro 2) Numero medio dipendenti, incide nella misura del 10%

Le tabelle con i valori riferiti ai singoli anni di erogazione sono riportate a margine del punto c)

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 il P.R.V. 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 del P.R.V.;
- 3) qualora un solo parametro risulti incrementato rispetto al periodo di riferimento osservato per il calcolo dei parametri l'azienda erogherà il P.R.V. 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 il P.R.V. per intero e non potrà accedere al regime di tassazione agevolata prevista dalla normativa fiscale né alla sua commutazione in welfare.

Ai fini della erogazione, non erogazione o erogazione in misura ridotta il P.R.V., 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, a partire dal 1 maggio ed entro il 15 luglio di ogni anno, da intendersi come termine perentorio, una comunicazione in autocertificazione (allegato A) 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, che vedrà la presenza di un componente di FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL del 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.

Le domande prive degli allegati saranno considerate irricevibili.

La Commissione Provinciale, qualora risulti necessario richiedere eventuali chiarimenti e/o integrazioni, potrà formalizzare una richiesta all'impresa entro il 31 agosto. L'azienda dovrà rispondere entro i successivi 10 giorni di calendario dal ricevimento della richiesta da parte della Commissione. In caso di mancato riscontro entro i termini da parte dell'impresa la richiesta verrà respinta da parte della Commissione.



La Commissione Provinciale concluderà la valutazione della documentazione pervenuta dando comunicazione dell'esito della verifica all'impresa utilizzando l'**allegato B**, entro il 30 settembre dell'anno di erogazione. Trascorso il termine del 30 settembre senza risposta da parte della Commissione, la documentazione si intende accolta.

L'esito della misurazione dei parametri e l'eventuale non erogazione o erogazione in misura ridotta dell'importo P.R.V. dovrà essere comunicato dalla ditta ai dipendenti con il modello **allegato C**. Nel caso di esito positivo il datore di lavoro comunicherà 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 D**.

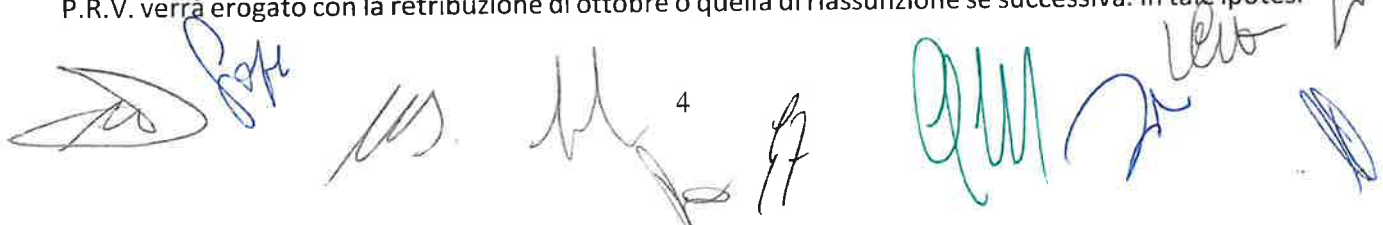
b) Erogazione P.R.V.

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

- il P.R.V. 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) ai fini della quantificazione e al momento dell'erogazione dell'importo ai fini della corresponsione (es. P.R.V. 2027 per il dipendente in forza nel 2026 e nel mese di erogazione 2027) secondo le seguenti modalità:
 - 1) Erogazione in un'unica soluzione dell'importo spettante con la retribuzione di competenza del mese di **ottobre** degli anni 2027, 2028, 2029;
 - 2) Per i dipendenti con orario di lavoro part time alla data del **1° maggio** 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° maggio 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 i lavoratori intermittenti il P.R.V. sarà calcolato in percentuale sulla base della media dell'orario di lavoro svolto nel periodo 01/01 – 30/04 dell'anno di erogazione;
 - 4) Per tutti i lavoratori con rapporto di lavoro, anche non continuativo, fino a 6 mesi nel periodo di misurazione di cui al parametro 2, il P.R.V. verrà riconosciuto nella misura del 50%. In caso di cessazione/assunzione in corso del mese, la frazione pari o superiore a 15 gg. calendario è considerata mese intero (es. per l'erogazione P.R.V. nel 2027 si verifica la presenza in azienda nel 2025).
 - 5) Per tutti i lavoratori con rapporto di lavoro, anche non continuativa superiore a 6 mesi e fino a 12 mesi nel periodo di misurazione di cui al parametro 2, il P.R.V. verrà riconosciuto nella misura del 100%. In caso di cessazione/assunzione in corso del mese, la frazione pari o superiore a 15 gg. calendario è considerata mese intero.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta a partire dal 1° maggio e fino al 30 settembre dell'anno di erogazione per motivi riconducibili a pensionamento, dimissioni in maternità, dimissioni per giusta causa che danno diritto alla NASPI e per fine periodo di comporto, l'importo del P.R.V., laddove spettante a seguito della verifica effettuata dalla Commissione Provinciale, sarà erogato con l'ultimo cedolino utile.

Nel caso di riassunzione presso la medesima impresa nel corso dell'annualità di erogazione di un dipendente che era in forza nel periodo di misurazione del parametro 2) e il cui rapporto è cessato prima del 1/5 dell'anno di erogazione o per motivi diversi da quelli elencati nel precedente comma, il P.R.V. verrà erogato con la retribuzione di ottobre o quella di riassunzione se successiva. In tale ipotesi



la misura del 100% o 50% in base all'orario farà riferimento al 1/5 (se in forza in tale data) o al mese di riassunzione se successivo.

La quantificazione del P.R.V. è omnicomprensiva di tutti gli altri istituti retributivi diretti ed indiretti e differiti di origine legale e contrattuale, compreso il TFR. Il P.R.V. 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 del P.R.V. 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 D al presente accordo.

Se il lavoratore esercita l'opzione di conversione del premio in welfare, i valori del P.R.V. sono incrementati di 20,00 €, come da tabella sottostante.

La soluzione di welfare dovrà essere messa a disposizione nello stesso mese di erogazione previsto al precedente punto b1, con annotazione nel cedolino paga del medesimo mese. Il datore di lavoro che mette a disposizione la soluzione welfare compilerà l'allegato D, unitamente all'allegato C, prima dell'erogazione del P.R.V. I lavoratori che intendono esercitare l'opzione dovranno restituire la scheda welfare di conversione in tempo utile, comunque entro il 31 ottobre dell'anno di erogazione. Rientra nelle prestazioni di welfare, indicate nell'allegato D, l'opzione riconosciuta al lavoratore, nel caso di iscrizione ad un fondo di previdenza complementare (anche non negoziale) 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 ottobre di ciascun anno.

TABELLA P.R.V. PARAMETRI COMPETENZA 2026 (EROGAZIONE OTTOBRE 2027)						
Al (1/5) dell'anno di erogazione	Importo P.R.V. totale	Importo con conversione in welfare	Importo P.R.V. parametro Volume d'affari iva	Importo con conversione in welfare	Importo P.R.V. parametro Numero medio dipendenti	Importo con conversione in welfare
Incidenza parametro	100%		Incidenza parametro 90%		Incidenza parametro 10%	
Tutti i livelli	350,00	370,00	315,00	333,00	35,00	37,00

TABELLA P.R.V. PARAMETRI COMPETENZA 2027 (EROGAZIONE OTTOBRE 2028)						
Al (1/5) dell'anno di erogazione	Importo P.R.V. totale	Importo con conversione in welfare	Importo P.R.V. parametro Volume d'affari iva	Importo con conversione in welfare	Importo P.R.V. parametro Numero medio dipendenti	Importo con conversione in welfare
Incidenza parametro	100%		Incidenza parametro 90%		Incidenza parametro 10%	
Tutti i livelli	370,00	390,00	333,00	351,00	37,00	39,00

TABELLA P.R.V. PARAMETRI COMPETENZA 2028 (EROGAZIONE OTTOBRE 2029)						
Al (1/5) dell'anno di erogazione	Importo P.R.V. totale	Importo con conversione in welfare	Importo P.R.V. parametro Volume d'affari iva	Importo con conversione in welfare	Importo P.R.V. parametro Numero medio dipendenti	Importo con conversione in welfare
Incidenza parametro	100%		Incidenza parametro 90%		Incidenza parametro 10%	
Tutti i livelli	390,00	410,00	351,00	369,00	39,00	41,00

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

il P.R.V. 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.

e) Deposito telematico

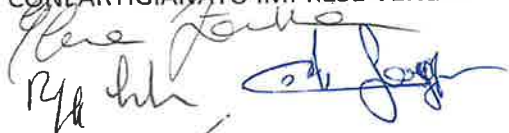
Il presente accordo sarà depositato a cura di CNA Veneto secondo l'apposita procedura prevista per l'applicazione degli accordi sui premi di risultato

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.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large signature on the right and several smaller ones below.]

Letto, confermato, sottoscritto.

CONFEARTIGIANATO IMPRESE VENETO

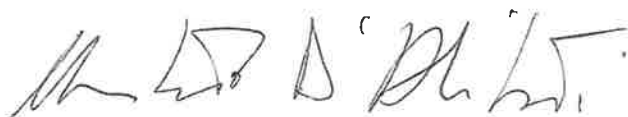


CNA VENETO





CASARTIGIANI VENETO



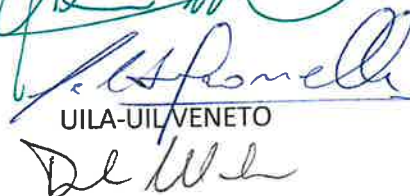
FAL-CISL VENETO



FLAI-CGIL VENETO



UILA-UIL VENETO



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: 26/01/2026
Tipologia Contratto: Territoriale
Periodo di validità Da (Mese/Anno) 1/2026
A (Mese/Anno) 12/2028
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: PRV ALIMENTARISTI 26.1.26

Sezione 4 - Dati d'invio

Data deposito 28/01/2026
Codice contratto 20260128091239716

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.

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: 26/01/2026
Tipologia Contratto: Territoriale
Periodo di validità Da (Mese/Anno) 1/2026
A (Mese/Anno) 12/2028
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 ALIMENTARISTI E PANIFICATORI
VENETO 26.1.26

Sezione 4 - Dati d'invio

Data deposito 28/01/2026
Codice contratto 20260128091057640