

# CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE ARTIGIANE DEL SETTORE CONCIA DEL VENETO

Il giorno 29 luglio 2024 presso la sede di EBAV sita in Marghera Venezia

tra

**CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO** rappresentata dal Presidente Roberto Boschetto, con l'assistenza del Direttore Regionale Tiziana Pettenuzzo, del Responsabile delle Relazioni sindacali Andrea Rigotto, del Presidente Regionale di categoria Adriano Boller e del funzionario provinciale Moreno Zonta;

**CNA Veneto**, rappresentata dal Presidente Moreno De Col, con l'assistenza del Segretario Regionale Matteo Ribon e del Responsabile delle Relazioni sindacali Marco Comin;

la **CASARTIGIANI Veneto**, rappresentata dal Presidente Franco Storer, con l'assistenza del Segretario Generale Andrea Prando, e del Responsabile regionale per le Relazioni sindacali Umberto D'Aliberti;

e

**FILCTEM – CGIL** regionale del Veneto, rappresentata da Michele Corso, Davide Camuccio e Giuliano Ezzelini Storti;

**FEMCA – CISL** regionale del Veneto, rappresentata da Stefano Zanon, Sergio Polzato e Daniele Zambon;

**UILTEC – UIL** regionale del Veneto, rappresentata da Giampietro Gregnanin e Alessandro De Cao;

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro valido per i dipendenti delle imprese artigiane del settore concia della Regione Veneto.

A collection of handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains seven signatures, and the bottom row contains six. The signatures are stylized and vary in length and complexity, representing the different parties involved in the agreement.

## INDICE

### RELAZIONI SINDACALI E OSSERVATORIO

**Art. 1** – Relazioni sindacali e Bilateralità

**Art. 2** – Osservatorio regionale sulla situazione economico-sociale del settore Concia del Veneto

**Art. 3** – Formazione degli addetti del settore

### RETE DI WELFARE CONTRATTUALE VENETO

**Art. 4** – Previdenza Complementare

**Art. 5** – Prestazioni di secondo livello EBAV

**Art. 6** – Assistenza sanitaria integrativa SANI IN VENETO

**Art. 7** – Obblighi in capo all'impresa che non versa EBAV

### ISTITUTI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO E DI APPRENDISTATO

**Art. 8** – Gestione dei regimi di orario

**Art. 9** – Accantonamento annuo in compensazione (Banca Ore)

**Art. 10** – Apprendistato

### COMMISSIONE REGIONALE DI SETTORE E PROCEDURA IN CASO DI CRISI AZIENDALE

**Art. 11** – Commissione Paritetica Regionale

### DISPOSIZIONI FINALI

**Art. 12** – Efficacia del CCRL 7 marzo 2016

**Art. 13** – Deposito del presente CCRL

**Art. 14** – Decorrenza e durata del contratto collettivo regionale

2

AB

## Premesse

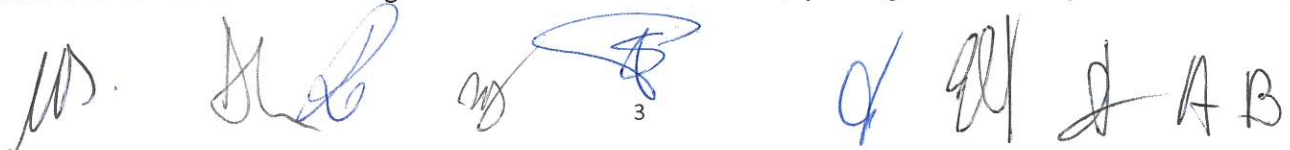
- a) nella Regione del Veneto opera un Distretto conciario che conta 551 imprese artigiane in cui sono occupati 2835 lavoratori e lavoratrici, prevalentemente concentrati nel territorio del vicentino (dati anno 2022);
- b) fin dal 1993, le Associazioni datoriali artigiane e le Organizzazioni Sindacali di categoria regionali hanno dotato il settore di un proprio contratto collettivo di primo livello, oggetto nel corso del tempo di rinnovi e adeguamenti alla normativa e alla contrattazione interconfederale nazionale e regionale, anche per quanto riguarda la bilateralità di comparto (EBAV e SANI.IN.VENETO);
- c) in data 7 marzo 2016 è stato sottoscritto l'ultimo Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese artigiane del settore concia del Veneto;
- d) il 16 luglio 2024 è stato sottoscritto l'accordo di rinnovo del CCNL Area Tessile Moda – Chimica Ceramica artigianato (codice CNEL: V751) che ha esteso la sfera di applicazione contrattuale al settore artigiano della concia, definendo la parte normativa ed economica di riferimento per le imprese artigiane del settore;
- e) il 29 luglio 2024 le OO.AA. e le OO.SS. di categoria regionali hanno sottoscritto l'accordo di confluenza e armonizzazione del CCRL 7 marzo 2016 nel CCNL Area Tessile Moda – Chimica Ceramica 16 luglio 2024;
- f) le Parti ritengono la contrattazione il principale strumento attraverso il quale poter individuare soluzioni concrete in grado di soddisfare le esigenze di imprese e lavoratori/trici;
- g) le Parti intendono salvaguardare il complesso di welfare bilaterale che la contrattazione regionale garantisce ad imprese e lavoratori/trici del settore in Veneto e valorizzare l'ingresso dei giovani nel settore tramite l'apprendistato e gli altri strumenti di politiche attive come espressamente indicati nell'Accordo sulla Buona Occupazione sottoscritto dalle parti sociali in data 4 aprile 2022, favorendo le buone prassi;
- h) l'accordo di riforma di EBAV del 4 dicembre 2020 prevede una razionalizzazione delle prestazioni e dei fondi di secondo livello al fine di assicurare una gestione efficiente delle risorse e una continuità di erogazione delle prestazioni in favore di imprese e lavoratori/trici.

Tutto ciò premesso le parti hanno convenuto quanto segue:

### **Art. 1 – RELAZIONI SINDACALI E BILATERALITÀ**

In attuazione dell'Accordo Interconfederale regionale 21 dicembre 1989 le parti nel riconfermare la scelta del sistema delle Nuove Relazioni Sindacali, che privilegia il metodo del confronto per la soluzione dei problemi dell'artigianato e del lavoro dipendente nell'impresa artigiana, intendono con la presente intesa confermare detto sistema e contribuire al suo consolidamento. In questo quadro, le parti concordano che con la definizione della presente intesa regionale si esclude qualsiasi altro livello di trattativa territoriale.

Le parti convengono che la tematica relativa alle Nuove Relazioni Sindacali e all'Ente Bilaterale, nelle finalità individuate dall'Accordo Interconfederale nazionale 21 luglio 1988, ha trovato soluzione gestionale nell'Accordo Interconfederale regionale veneto 21 dicembre 1989, qui integralmente recepito.



Con la presente intesa si recepiscono altresì tutti gli accordi interconfederali siglati tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali a livello regionale.

In applicazione dell'accordo Interconfederale regionale del 22 luglio 1988, le parti confermano le relazioni sindacali territoriali di categoria già attive a livello provinciale e intendono realizzare momenti di confronto e di consultazione sulle materie relative alla formazione professionale, all'ambiente di lavoro all'andamento delle iniziative EBAV in favore della qualità quale supporto conoscitivo del tavolo contrattuale regionale.

In tale contesto le parti condividono la necessità di promuovere politiche contrattuali più specificatamente mirate allo sviluppo delle imprese artigiane, favorendo la promozione delle azioni individuate nell'Intesa Programmatica sulla Buona Occupazione del 4 aprile 2022.

Le parti intendono, inoltre, dare applicazione alle disposizioni contenute nell' Accordo Interconfederale Regionale sulla Riforma EBAV 2020, che indirizza la Contrattazione Regionale a sviluppare temi riguardanti il mercato del lavoro, la gestione degli orari di lavoro in un'ottica di maggiore flessibilità, il welfare contrattuale, rafforzando le clausole di premialità a favore delle imprese regolarmente aderenti alla bilateralità.

Viste le specificità del settore, le parti concordano di promuovere i servizi della bilateralità con momenti informativi tenuti congiuntamente a favore di aziende e lavoratori dalle OO.SS. e dalle Associazioni Artigiane con modalità che saranno definite a livello territoriale.

## **Art. 2 – OSSERVATORIO REGIONALE SULLA SITUAZIONE ECONOMICO-SOCIALE DEL SETTORE**

Le parti, considerate le peculiari specificità del comparto della concia artigianale, al fine di ottenere una sempre maggior conoscenza delle diverse necessità dello stesso, convengono sull'istituzione di un Osservatorio regionale sulla situazione economico-sociale del settore quale sede di confronto tra rappresentanti delle Parti firmatarie del presente contratto collettivo per favorire l'individuazione delle diverse esigenze, proporre e calibrare le più opportune iniziative.

In particolare le parti dichiarano che lo sviluppo di iniziative mirate a promuovere la qualità del prodotto, del modo di produrre, del lavoro, degli ambienti di lavoro costituisce l'obiettivo primario dei confronti sopra ricordati e costituisce altresì criterio guida per le gestioni di secondo livello dell'EBAV.

Il confronto in materia di salubrità e sicurezza degli impianti e degli ambienti di lavoro sarà finalizzato alla costruzione di progetti nell'ambito delle regole definite dalla contrattazione regionale artigiana.

Le risultanze sull'andamento dei dati occupazionali di settore provenienti dall'Ente Bilaterale e ulteriori dati provenienti da altre fonti, con particolare riguardo all'occupazione femminile, ai lavoratori disabili e alle problematiche connesse alle tossicodipendenze saranno oggetto di analisi al fine di attivare le opportune iniziative congiunte. Il confronto sui dati occupazionali sarà altresì finalizzato allo scopo di individuare progetti e iniziative per sostenere eventuali fasi di difficoltà nel settore tenuto conto della specialità dello stesso. A tal fine le parti potranno predisporre congiuntamente progetti di riqualificazione professionale.

Le funzioni dell'Osservatorio sono svolte dalla Commissione Paritetica di cui al successivo art. 11.



4

### Art. 3 – FORMAZIONE DEGLI ADDETTI DEL SETTORE

Le parti concordano che la formazione e l'aggiornamento professionale degli imprenditori e dei lavoratori rappresentino un fattore indispensabile per la qualificazione e sviluppo delle imprese del settore conca.

Allo scopo le parti convengono di acquisire i dati, già analizzati dalla Commissione di cui all'art. 11, riguardanti il fabbisogno professionale del settore contenuti:

- nell'indagine condotta dalla bilateralità
- nell'indagine condotta dalle Camere di Commercio così come ampliata nel Veneto

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, adeguare le politiche formative e l'offerta formativa alle necessità individuate.

Le competenze costituiscono infatti uno degli elementi distintivi dell'impresa artigiana e di sviluppo e valorizzazione delle professionalità delle lavoratrici e lavoratori, in grado di incidere positivamente sulla competitività dell'azienda sul mercato. Pertanto, attraverso il potenziamento dell'offerta formativa è possibile offrire uno strumento fondamentale ad imprenditori e lavoratori favorendo la crescita aziendale con particolare riferimento alle sfide della transizione verso modelli produttivi sostenibili.

### Art. 4 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti intendono valorizzare il ruolo della previdenza complementare quale strumento di rilevante importanza per i lavoratori, le lavoratrici e gli imprenditori dell'artigianato attraverso interventi volti ad incentivare l'adesione alle condizioni previste dalla legge, dei lavoratori ai fondi negoziali valevoli per il settore artigiano come previsti da intese della contrattazione collettiva dell'artigianato, nelle seguenti modalità.

Per i dipendenti (operai/impiegati/quadri/apprendisti professionalizzanti) che si iscrivono ad un fondo negoziale dal 1° agosto 2024 o quelli che a tale data siano già iscritti ad un fondo negoziale di cui sopra l'impresa verserà un contributo contrattuale veneto percentualizzato a carico datore di lavoro pari a 1,4% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

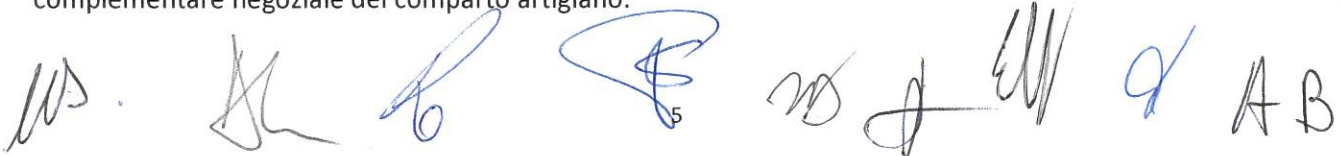
Tale contribuzione sarà regolata dal datore di lavoro direttamente verso il fondo negoziale secondo le modalità e le procedure in essere, come previste dallo stesso fondo negoziale.

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

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

Ove il lavoratore o la lavoratrice che si iscriva o sia già iscritto, alle condizioni di cui sopra, ad un fondo negoziale del comparto artigiano oltre che con il conferimento del TFR, anche con il versamento del contributo a suo carico, la quota complessiva dovuta dal datore di lavoro nell'intensità percentuale prevista dal CCNL viene riassorbita fino a capienza del contributo contrattuale veneto di cui sopra.

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

La prestazione in favore dei lavoratori viene collocata all'interno del fondo EBAV di secondo livello "Professionalità dipendenti" e alimentata con le relative risorse. La prestazione prevede l'erogazione una tantum non ripetibile di un contributo, come da tabella seguente, in favore del lavoratore/trice che abbia aderito ad un fondo di previdenza complementare negoziale. La domanda potrà essere presentata ad Ebav a partire dal 2025.

Le parti danno mandato al Comitato di categoria di fissare l'importo delle prestazioni per il 2024, che dovrà essere scelto tra i tre livelli di valore indicati nella tabella seguente, avendo come obiettivo la sostenibilità del Fondo.

Beneficiario	Importo una tantum per lavoratori con almeno 35 anni compiuti	Importo una tantum per lavoratori che non hanno compiuto 35 anni
Azienda	Livello minimo 100 € Livello medio 150 € Livello massimo 200 €	Livello minimo 200 € Livello medio 250 € Livello massimo 300 €
Dipendente	Livello minimo 200 € Livello medio 250 € Livello massimo 300 €	Livello minimo 300 € Livello medio 350 € Livello massimo 400 €

#### Art. 5 – PRESTAZIONI DI SECONDO LIVELLO EBAV

Fermo restando quanto previsto dagli Accordi Interconfederali del 4 dicembre 2020 e del 15 ottobre 2021 sulla riforma delle prestazioni EBAV di secondo livello, le parti confermano l'amministrazione delle risorse di secondo livello della categoria Concia all'interno del Comitato dell'Area Chimica, mantenendo separata la gestione dei fondi della concia da quelli degli altri settori. Il fondo della Concia mantiene la propria autonomia contabile e non sarà consentito il trasferimento di risorse da e verso altri fondi di secondo livello di categoria.

Le parti concordano che a partire dal mese di agosto 2024, in aggiunta ai versamenti di primo livello, le quote destinate al Fondo di secondo livello della categoria Concia siano le seguenti:

- € 4,20 a carico delle imprese per dipendente e per dodici mensilità;
- € 1,50 a carico dei lavoratori per dodici mensilità.

Fondi	Imprese	Lavoratori
Formazione	0,70	0,05
Promozione e qualità	0,70	0,05
Ambiente e sicurezza	0,70	0,05
Sussidi assistenziali	1,50	1,05
Consolidamento professionalità	0,60	0,30
<b>Totale</b>	<b>4,20</b>	<b>1,50</b>

Il Fondo straordinario dipendenti di cui all'art. 4.7.2 del CCRL 7 marzo 2016 è soppresso a far data dal 31 luglio 2024. Le quote residue accantonate alla medesima data verranno destinate al fondo sussidi assistenziali e al fondo consolidamento professionalità nelle misure di seguito indicate e utilizzate per

finanziare prestazioni a favore dei lavoratori/trici a valere sui citati fondi e definite dalle parti sottoscrittici il presente accordo.

Destinazione quote residue Fondo straordinario dipendenti:

30% al fondo consolidamento professionalità

70% al fondo sussidi assistenziali

Le parti si impegnano ad effettuare, entro la scadenza del presente CCRL, una verifica inerente la dotazione di risorse e la sostenibilità del fondo, al fine di valutarne l'accorpamento con il Fondo dell'Area Chimica.

#### **Art. 6 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA SANI IN VENETO**

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

L'impresa, aderendo al sistema regionale artigiano di sanità integrativa ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ad ogni suo obbligo nei confronti del dipendente. L'impresa non aderente a SANI.IN.VENETO e che non versa la relativa retribuzione è tenuta nei confronti dei propri dipendenti a:

- erogare direttamente le medesime prestazioni, ordinarie e straordinarie, erogate dal Fondo Sanitario;
- erogare l'Elemento Aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) nell'importo di 25 euro lordi/mese per 13 mensilità) e secondo le modalità definite dall'Accordo Interconfederale Regionale del 4.12.2020 e il verbale di accordo del 29.01.2021;
- consegnare al dipendente in forza o, se neo assunto, al momento dell'assunzione, il nomenclatore di SANI.IN.VENETO, gli eventuali successivi aggiornamenti e la documentazione su iniziative straordinarie del Fondo.

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

#### **Art. 7 – OBBLIGHI IN CAPO ALL'IMPRESA CHE NON VERSA EBAV**

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

- a erogare l'Elemento Aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) secondo l'importo definito dall'Accordo Interconfederale Nazionale sulla bilateralità artigiana del 17.12.2021 (30 euro lordi/mese per 13 mensilità) e secondo le modalità definite dall'Accordo Interconfederale Regionale del 4.12.2020 e dal verbale di accordo del 29.01.2021;
- a corrispondere al lavoratore, se dovuti, gli importi previsti per le prestazioni EBAV di primo e secondo livello;
- a consegnare al dipendente in forza o, se neo assunto, al momento dell'assunzione, l'informativa, desumendola dal sito di 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right, there are several distinct signatures, followed by the initials 'AB' and a large, stylized signature on the far right.

## ART. 8 – GESTIONE DEI REGIMI DI ORARIO

Nell'ambito delle disposizioni previste dal CCNL rispetto alla gestione dei regimi di orario e fermo restando l'utilizzo in alternativa agli istituti della "flessibilità" previsti dal vigente contratto nazionale, per far fronte alle frequenti e non programmabili variazioni di intensità dell'attività aziendale, viene istituita la seguente gestione dell'orario di lavoro.

### Tipologie di intervento

A decorrere dalla data di stipula del presente accordo, l'orario contrattuale di lavoro settimanale, pari a 40 ore nel caso di full time o sulla base dell'orario pattuito nel caso di part time, potrà essere realizzato come media nell'arco temporale dell'anno (o per un periodo inferiore all'anno) nel limite massimo di 48 ore settimanali da intendersi come media nei 12 mesi.

Tale gestione dell'orario di lavoro potrà essere adottata dall'impresa nel periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre di ogni anno, prevedendo diverse modalità temporali applicative secondo le seguenti specifiche:

- a) il regime di orario di "variabilità plurimensile" pari od inferiore ai 6 mesi può essere adottato dall'impresa previo invio di una comunicazione riguardante la relativa adozione (allegato 1) alla Commissione Paritetica Regionale di cui all'art. 11;
- b) qualora il regime di orario prescelto sia superiore ai 6 mesi l'impresa dovrà stipulare accordo scritto con i lavoratori e/o RSA ove esistenti (allegato 2) ed inviare la comunicazione (allegato 1) alla Commissione Paritetica Regionale.

L'azienda che intende avvalersi della gestione di regime orario di cui al presente articolo è tenuta ad inviare gli allegati richiesti all'associazione artigiana provinciale, aderente all'associazione regionale firmataria del presente accordo, cui l'impresa aderisce o conferisce mandato. L'Associazione provvederà ad avviare la procedura mediante l'invio della documentazione alla segreteria della Commissione Paritetica presso EBAV, secondo le modalità che saranno definite dalla Commissione stessa.

L'invio delle comunicazioni alla Commissione di cui ai punti a) e b) sono vincolanti per poter adottare l'istituto della variabilità settimanale. EBAV, per conto della Commissione Paritetica, invierà all'impresa entro 30 giorni, specifica documentazione attestante il ricevimento.

La Commissione fornirà annualmente alle parti un elaborato contenente l'andamento delle richieste che diventerà oggetto di confronto congiunto tra le parti firmatarie il presente accordo.

### Adempimenti operativi

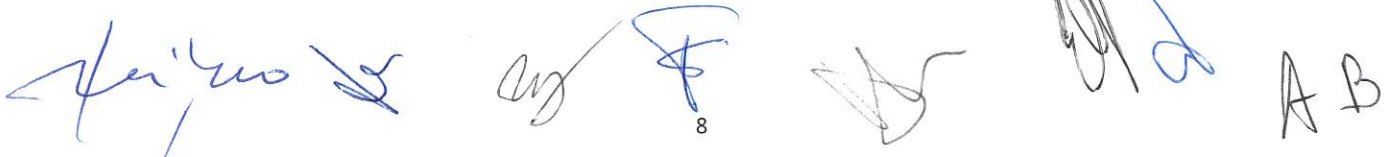
Dal punto di vista operativo, nel caso in cui alla fine di ciascun mese le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili del mese, la parte eccedente sarà accantonata in un "conto individuale".

Per tali ore verrà riconosciuta, nel mese di effettiva prestazione lavorativa la sola maggiorazione del 12% nel caso di tempo pieno ed il 6% nel caso di part time.

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.

Le ore accantonate e non utilizzate del conto ore individuale saranno erogate con la busta paga del mese successivo alla scadenza del periodo di gestione della "variabilità plurimensile" con l'applicazione della retribuzione corrente al momento della liquidazione, incrementata della maggiorazione del 20% e per il lavoratore part time pari al 10%.

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





Il ricorso al lavoro straordinario non può superare il tetto massimo previsto dal D. Lgs. 66/2003. Per quanto riguarda i lavoratori part time l'orario di lavoro non può superare l'orario a tempo pieno.

### Clausola premiale

Potranno applicare le disposizioni previste dal presente articolo le imprese in regola con i versamenti ad EBAV ed a SANI IN VENETO.

### **ART. 9 – ACCANTONAMENTO ANNUO IN COMPENSAZIONE (Banca ore)**

Fermo restando l'istituto della flessibilità (art. 41 CCNL) e conto ore individuale (art. 45 CCNL), al fine di compensare normalmente i periodi di minore attività produttiva con permessi che garantiscano al lavoratore la maggiore garanzia di copertura previdenziale e di retribuzione, senza per questo elevare il costo del lavoro, le parti concordano che le imprese possono fare ricorso all'*accantonamento annuo di compensazione* che comprenderà:

- i permessi retribuiti relativi alle festività soppresse di cui al CCNL;
- e 16 ore di permessi retribuiti all'anno di cui al CCNL;
- le quote orarie spettanti nell'anno per festività coincidenti con la domenica, ivi inclusa la festività del 4 novembre;
- 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 concessione di altrettanti permessi retribuiti. Nel caso di fermate collettive ai lavoratori che non avessero maturato le necessarie quote orarie (es. neo assunti, o con prolungate assenze, o in attività con orari di lavoro contrattati, o con divieto di straordinario) saranno concessi permessi non retribuiti necessari per far fronte alla fermata collettiva.

In ogni caso, del monte ore come sopra costituito, 16 ore di permessi retribuiti all'anno sono 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

Di norma, con la mensilità di settembre di ogni anno, saranno liquidate ai dipendenti, con la retribuzione in atto, le quote orarie del "monte ore" dell'anno precedente eccedenti le 48 ore.

### **Art. 10 – APPRENDISTATO PER RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE**

Al fine di rendere operativo il comma 4 dell'art. 47 del D. lgs. 81/2015, le parti convengono che i lavoratori, di età superiore ai 29 anni e beneficiari di un trattamento di disoccupazione, assunti con contratto di apprendistato professionalizzante dal 1° agosto 2024, possano godere, durante tutto il periodo di tirocinio, di un trattamento economico che sarà calcolato sulla retribuzione corrispondente al livello di arrivo previsto dal CCNL sulla base della percentuale più alta prevista dalle tabelle del CCNL. Si rinvia al CCNL per quanto riguarda la parte normativa, ivi compreso la disciplina dei profili formativi.

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

### **Art. 11 – COMMISSIONE PARITETICA REGIONALE**

È istituita la Commissione Paritetica Regionale Concia la quale è composta da 6 membri di espressione delle parti firmatarie il presente accordo 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 di un componente supplente. Sono previsti due coordinatori, uno di espressione sindacale ed uno di espressione datoriale.

La Commissione ha sede presso EBAV che garantirà il supporto di segreteria operativa.

La Commissione, oltre a curare le attribuzioni previste dal presente contratto, opererà nei seguenti ambiti:

1. monitoraggio per quanto concerne l'utilizzo dei regimi di orario ex art. 7 del presente CCRL, la diversa distribuzione dell'orario settimanale, sulla base del vigente contratto;
2. monitoraggio sul welfare contrattuale e sulla previdenza complementare, mediante la raccolta di informazioni dalla Bilateralità e dai Fondi negoziali di previdenza complementare relative all'andamento dell'iscrizione dei lavoratori della Concia;
3. monitoraggio sui percorsi formativi e sulle attività conseguentemente svolte per i dipendenti del settore acquisendo informazioni dall'ente bilaterale e da Fondartigianato;

Il funzionamento e l'attività della Commissione Paritetica sono disciplinati da un regolamento concordato dalle parti.

#### **Art. 12 – EFFICACIA DEL CCRL 7 MARZO 2016**

Il CCRL 7 marzo 2016 cessa di produrre effetti dal 1° agosto 2024, salvo quanto previsto dall'art. 4 dell'Accordo di confluenza e armonizzazione in relazione ai rapporti di apprendistato professionalizzante in essere alla data di sottoscrizione del CCNL.

#### **Art. 13 – DEPOSITO DEL PRESENTE CCRL**

Il presente CCRL sarà depositato a cura di CNA Veneto.

**Art. 14 – DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE**

Il presente contratto decorre dal 1° agosto 2024 e scadrà il 31 dicembre 2026.

Il presente CCRL si intende tacitamente rinnovato di anno in anno se non disdettato da una delle parti entro 3 mesi dalla scadenza.

Qualora fossero avviate le trattative per il rinnovo del CCRL dei settori afferenti all'Area Chimica, le parti valuteranno le modalità per far confluire il presente CCRL nell'ambito del CCRL dell'Area Chimica.

Letto, confermato, sottoscritto.

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO

*[Handwritten signature]*

CNA VENETO

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

CASARTIGIANI VENETO

*[Handwritten signature]*

FILCTEM - CGIL

*[Handwritten signature]*

FEMCA - CISL

*[Handwritten signature]*

UILTEC - UIL

*[Handwritten signature]*

# REGOLAMENTO PER LA COMMISSIONE PARITETICA DEL SETTORE CONCIA attuativo dell'art. 11 del CCRL 29 luglio 2024.

Il presente regolamento definisce il funzionamento e l'attività della Commissione Paritetica Regionale del settore Concia.

## **1) Composizione**

La Commissione Paritetica Regionale settore Concia è composta da 6 membri di cui 3 in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e 3 in rappresentanza delle Organizzazioni Artigiane firmatarie il presente regolamento.

La durata dell'incarico è triennale (o per il periodo inferiore di vigenza dell'organismo). L'organizzazione di appartenenza può sostituire il proprio rappresentante anche durante il corso del mandato.

Alla scadenza dell'incarico di cui sopra, i componenti la commissione mantengono il pieno esercizio delle loro funzioni fino alla comunicazione dei nominativi dei nuovi membri da parte delle organizzazioni interessate alle altre organizzazioni.

La commissione è validamente riunita quando siano presenti almeno 4 rappresentati aventi diritto al voto e in rappresentanza paritetica delle parti.

La commissione decide, di norma, a maggioranza dei presenti. Qualora non siano presenti tutti i componenti, su richiesta esplicita di uno dei presenti, le decisioni sono assunte all'unanimità. Nel caso in cui non si raggiunga l'unanimità la questione è deferita alle parti stipulanti il presente regolamento.

Al fine di assicurare la continuità degli incontri, sulla base della decisione dei coordinatori è possibile attuare una forma di consultazione via email sulle domande presentate tra tutti i componenti la Commissione.

## **2) Coordinamento**

La commissione è coordinata da un rappresentante delle organizzazioni artigiane e da un rappresentante delle organizzazioni sindacali. I coordinatori sono nominati dalla Commissione e restano in carica per 18 mesi nel caso di durata triennale dell'organismo oppure 12 mesi nel caso di durata inferiore al triennio.

## **3) Compiti dei coordinatori**

I coordinatori definiscono l'ordine del giorno e convocano congiuntamente le riunioni della Commissione.

## **4) Sede**

La Commissione ha sede presso l'EBAV che provvederà ad assicurare la segreteria ed ogni altro adempimento previsto dal presente accordo.

## **5) Periodicità degli incontri**

Gli incontri hanno periodicità di norma trimestrale.

## **6) Convocazioni**

La segreteria provvederà alla convocazione dei membri, di norma tramite fax o email, con un preavviso di almeno 7 giorni; la convocazione dovrà contenere l'ordine del giorno con l'indicazione delle ditte che hanno inoltrato la comunicazione per la gestione della variabilità dell'orario di lavoro, il numero di lavoratori interessati e la tipologia di intervento prevista.

In luogo della convocazione può essere adottata la consultazione via email tra tutti i partecipanti.

## **7) Modalità organizzative**

Riguardo alle comunicazioni inoltrate dalle imprese la segreteria organizzativa dell'EBAV provvederà ad effettuare l'istruttoria e a presentare le domande secondo l'ordine cronologico di arrivo alla Commissione. La segreteria curerà il protocollo delle comunicazioni e provvederà ad inoltrare all'impresa, per il tramite dell'Associazione territoriale di riferimento, la comunicazione dell'avvenuta registrazione.

**8) Compiti della Commissione**

La commissione curerà le attribuzioni previste dalla contrattazione collettiva.

**9) Clausola finale**

Nel caso in cui per qualsiasi motivo la commissione non possa essere convocata, in via sostitutiva i compiti della Commissione Concia saranno svolti dalla commissione SISTEMA MODA.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the page. The signatures are stylized and vary in complexity. Some are clearly legible, such as 'AL' at the top, 'EBAV' on the right, 'd' on the right, 'M.' in the middle, 'L.' below it, 'G.' below that, and 'A B' at the bottom right. A large, bold 'F' is written at the bottom left. There are also several other less distinct signatures and initials.

