CONTRATTO REGIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE ARTIGIANE E PMI
AREA COMUNICAZIONE

Il giorno 12 Ottobre 2023 presso la sede di EBAV si sono incontrate:

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO, rappresentata dal Presidente Roberto Boschetto, con l'assistenza del Direttore Regionale Tiziana Pettenuzzo, del Responsabile delle Relazioni Sindacali Andrea Rigotto e della Presidente Area Comunicazione e Servizi Innovativi Roberta Cozza e della Delegata Silvia Pasquariello;

CNA Veneto, rappresentata dal Presidente Moreno De Col, con l'assistenza del Segretario Regionale Matteo Ribon e del Responsabile delle Relazioni Sindacali Marco Comin e del Presidente di CNA Comunicazione Adriano Barioli;

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

e

SLC-CGIL rappresentata da Nicola Atalmi;

FISTEL-CISL rappresentata da Mauro Vianello;

UILCOM-UIL rappresentata da Enrico De Giuli;

Premesso che:

- Il 16 maggio 2022 è stato rinnovato il CCNL Area Comunicazione
- l'accordo di riforma di EBAV del 04/12/2020 prevede un intervento volto alla razionalizzazione dei fondi e delle prestazioni di secondo livello
- il settore della comunicazione ha subito una radicale trasformazione dettata principalmente dall'introduzione delle tecnologie digitali che hanno comportato la necessità per le imprese ed i lavoratori di adeguare le proprie competenze e l'organizzazione aziendale alle nuove richieste del mercato
- le imprese ed i lavoratori si trovano ad affrontare un periodo di difficile congiuntura economica caratterizzato da una situazione internazionale che ha contribuito ad innalzare il costo dell'energia e delle materie prime, generando una ripresa dell'inflazione che impatta negativamente sulla capacità di investire delle imprese e sul potere d'acquisto dei lavoratori
- le parti intendono utilizzare le nuove opportunità offerte dalla normativa individuando strumenti in grado di valorizzare il welfare territoriale bilaterale quale opportunità per consentire ad imprese e lavoratori di poter beneficiare di un sostegno concreto in un contesto economico incerto

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue:

1. Relazioni sindacali

Le parti regionali si impegnano a proseguire, per quanto di competenza, il dialogo e il confronto sugli istituti della bilateralità.
Tale confronto dovrà essere orientato ad aprire un dialogo con le istituzioni regionali e provinciali volto alla promozione e al sostegno del settore della comunicazione.

2. Osservatorio regionale sulla situazione economico-sociale dell'artigianato della comunicazione

Le parti ritengono rilevante assicurare un monitoraggio sull'evoluzione delle imprese del comparto comunicazione. Infatti la rivoluzione digitale ha profondamente mutato molte imprese del comparto che hanno riconvertito sia la loro struttura organizzativa aziendale che l'ambito operativo della loro attività.
In tale contesto al fine di poter intervenire in maniera adeguata contemperando le differenti esigenze del settore sia per quanto riguarda le necessità delle imprese, che dei lavoratori, si rende necessario utilizzare i dati e le competenze che sono presenti nell'ambito dell'Osservatorio di Ebav al fine di poter realizzare degli approfondimenti che indaghino la natura e l'evoluzione delle imprese del settore della comunicazione mettendo in luce i principali aspetti connessi alla loro attività.
Tale monitoraggio sarà messo a disposizione delle parti sociali al fine di poterlo utilizzare quale elemento conoscitivo su cui poter innestare degli specifici interventi per il comparto anche con riferimento a possibili prestazioni dedicate nell'ambito dei servizi offerti dalla bilateralità.

3. Formazione degli addetti del settore

Le parti concordano che la formazione e l'aggiornamento professionale degli imprenditori e dei lavoratori rappresenta una scelta strategica per la qualificazione delle imprese e del lavoro artigiano del settore della comunicazione.
A tale proposito le Parti esprimono un giudizio positivo sull'attività di formazione professionale finanziata dall'Ente Bilaterale in questi anni, con particolare riguardo al lavoro svolto con il Centro Professionale S. Marco di Venezia e S. Zeno di Verona.
In tale direzione le Parti convengono che sia necessario allargare qualità e quantità della attività formative rivolte al settore della comunicazione.
Si rende necessario individuare i nuovi e mutati fabbisogni formativi delle imprese del settore al fine di poter indirizzare gli strumenti di sostegno vigenti nell'ambito della bilateralità, all'incremento delle competenze di imprese e lavoratori del settore.
A tale scopo le parti si impegnano ad operare una ricognizione utile a mappare i principali fabbisogni formativi con specifico riferimento alle diverse tipologie di imprese che operano nel comparto, prevedendo la possibilità di intervenire ad integrare il catalogo formativo previsto nell'ambito del servizio A07 "formazione" di Ebav allo scopo di implementare le tipologie di percorsi formativi che intercettino il favore di imprese e lavoratori del settore comunicazione.

4. Occupazione femminile e pari opportunità

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

In particolare sono considerate azioni positive:
- l'adozione degli strumenti di flessibilità oraria previsti dalla normativa di legge e dal presente CCRL;
- la formazione volta a salvaguardare la professionalità del lavoratore/lavoratrice dopo periodi di assenza per genitorialità o assistenza persone con handicap:
- eventuale formazione volta a tutelare i diritti dei lavoratori nello svolgere il loro ruolo di genitorialità/assistenza. A titolo esemplificativo: formazione in materia di Assegno Unico, congedi parentali, diritti per L.104, etc
- accoglimento – compatibilmente con la realtà aziendale – delle richieste di part time reversibile post congedo maternità/paternità
- l'adozione di modalità di lavoro agile
- l'utilizzo della banca ore solidale di cui all'art. 6
- ogni altra iniziativa volta a favorire le parità di genere e la conciliazione vita/lavoro dei dipendenti

per tali azioni le ditte potranno usufruire del supporto delle prestazioni Ebav sulla formazione e su eventuali ulteriori prestazioni che le Parti si impegnano a promuovere.

5. Accantonamento annuo di compensazione (banca ore)

Fermo restando l'istituto della banca ore di cui all'art. 28 del CCNL e quello della flessibilità di cui all'art. 7 del presente CCRL , al fine di compensare normalmente i periodi di minor attività produttiva con permessi che garantiscano al lavoratore la maggior copertura previdenziale e di retribuzione, senza per questo elevare il costo del lavoro, le parti concordano che le imprese potranno ricorrere all'"**accantonamento annuo di compensazione**" (banca ore) istituito dal CCRL 7/6/2002 che comprenderà oltre ai permessi retribuiti relativi alle festività soppresse e alle 16 ore di permessi retribuiti all'anno di cui al CCNL:

- le quote orarie spettanti nell'anno per festività coincidenti con la domenica ivi inclusa la festività del 4/11;
- 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;
- le eventuali quote orarie di maggiorazione del 10% e del 20% previste dal successivo punto 7 "Flessibilità settimanale dell'orario di lavoro.

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.
Il monte ore avrà maturazione per dodicesimi nell'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre).
Nel caso di fermate collettive ai lavoratori che non avessero maturato le necessarie quote orarie (es. neoassunti etc) saranno 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 maturate sino al 31 dicembre dell'anno precedente e non ancora utilizzate, tali ore potranno essere concesse a titolo di permessi, previa intesa tra azienda e dipendente.

6. 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, necessitino di cure costanti gravi e situazioni di assistenza ed estenderlo anche nei confronti del lavoratore stesso nel caso di grave malattia o per assistenza del coniuge (o persona parte di unione civile o convivente more uxorio) o un parente di 2° grado gravemente malato ex legge n. 53/2000;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Stante le differenti necessità delle aziende nella gestione dell'istituto, vengono demandate al regolamento aziendale le modalità di gestione operative della Banca ore solidale, con riferimento ai seguenti punti:
-Numero di ore massime e/o minime che possono essere cedute e/o richieste;
-Il periodo entro il quale i dipendenti dovranno manifestare in forma scritta la volontà di cedere e/o richiedere le ferie non fruite/ROL/permessi/ex festività;
-Le modalità e il periodo entro il quale il lavoratore richiedente potrà godere della Banca ore solidale;
-I tempi tecnici di avvio dell'istituto;
-L'eventuale proroga dell'istituto;
-L'eventuale partecipazione aziendale in termini di conferimento di ulteriori ore aggiuntive di ferie.

7. Flessibilità settimanale dell'orario di lavoro

Nell'ambito delle disposizioni previste dal CCNL rispetto alla gestione dei regimi di orario (art.31) e fermo restando l'istituto della flessibilità di cui all'art.30, per far fronte alle frequenti e non programmabili variazioni di intensità nell'attività aziendale, l'orario settimanale normale di lavoro previsto dal CCNL può essere realizzato – in applicazione dell'art. 29 del CCNL - come media in un arco temporale plurimensile, non superiore ai dodici mesi.

A tale scopo, previo accordo scritto tra impresa e lavoratori, così come previsto dall'art.30 del CCNL, di cui al prospetto **allegato D**, potrà essere attuato un regime di orario normale di lavoro che comporti, nei limiti del CCNL, settimane con orari superiori alle 40 ore e/o settimane inferiori alle 40 ore.
Si conviene che la variabilità dell'orario normale settimanale non potrà superare le 48 ore. Mensilmente ai dipendenti verrà corrisposta la paga corrispondente all'orario di lavoro contrattuale (40 ore settimanali nel caso di tempo pieno).

Per tutte le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà erogata una maggiorazione del 10% fino a 144 ore e del 20% da 145 a 160 ore che potrà essere trasformata in permessi, che saranno accantonati nell'accantonamento annuo di compensazione (banca ore) di cui all'art.6 che precede, laddove attivato.
Alla fine del periodo concordato o comunque a scadenze prefissate nell'accordo, sarà verificato se le ore lavorate nel periodo sono coerenti con una media di 40 ore.

A. Nel caso risultassero superiori, per tutte le ore eccedenti sarà riconosciuta al dipendente la retribuzione oraria più il 10% fino a 144 ore e 20% da 145 a 160 ore.
   Eventuali ore eccedenti le 160 e fino ad un max di 220 saranno considerate ore di straordinario a tutti gli effetti e retribuite con la maggiorazione del 35%.

Queste maggiorazioni saranno erogate con la busta paga del mese successivo alle scadenze concordate. Tale riconoscimento è comprensivo dei riflessi su tutti gli istituti indiretti e differiti.

B. Nel caso risultassero inferiori, tutte le ore mancanti saranno prelevate dal monte ore di cui al punto 6, laddove attivato, che precede, o in carenza del citato monte ore, utilizzando eccezionalmente altri istituti contrattualmente previsti.

Tutti gli istituti contrattuali differiti ed indiretti saranno calcolati su un orario medio settimanale di 40 ore.
Le ore retribuite con la maggiorazione del 35%, saranno considerate quale prestazione di lavoro straordinario e concorreranno al raggiungimento di un massimo di 220 ore.
Complessivamente, la compensazione della flessibilità settimanale dell'orario di lavoro non potrà superare le 160 ore annue (in eccesso e in difetto).

Ad ogni lavoratore che aderisca all'istituto della flessibilità settimanale previsto dal presente articolo, per ogni annualità in cui viene effettuata la flessibilità, saranno riconosciute le otto ore di permessi retribuiti aggiuntivi previsti dall'art. 30 del CCNL.

L'andamento dell'utilizzo della presente normativa sarà soggetto a verifiche quadrimestrali a livello regionale.
La normativa di cui sopra sarà utilizzata anche per il part-time in proporzione all'orario di lavoro pattuito, fermi restando gli eventuali vincoli di maggiorazione previsti dal decreto legislativo 25 febbraio 2000 n.61 e successive modifiche.

8. Contratto a Termine

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

9. Lavoro Agile

Le Parti Sociali, nell'impegno a promuovere forme di flessibilità presso le ditte artigiane e PMI, allo scopo di garantire la parità dei generi favorendo l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e/o di assistenza a familiari conciliando tempi di lavoro con tempi di vita, con il presente CCRL richiamano nel dettaglio la regolamentazione del Lavoro Agile di cui al CCNL 16/5/2022.
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. Si impegnano inoltre a favorire il rinnovo dell'accordo interconfederale regionale sul lavoro agile e le prestazioni EBAV a favore delle ditte che attivano lo smart working.

10. 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 partire dalla retribuzione di gennaio 2024 cesserà di essere corrisposto l'I.R.R. di cui all'accordo 19/09/1995 e 30/09/1996 che sarà sostituito dal nuovo Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) di cui al successivo art. 11 e da quanto stabilito in materia di welfare aziendale su base contrattuale di cui all'articolo 12.
Tali elementi retributivi (E.V.R. e welfare aziendale) non potranno essere assorbiti da trattamenti economici equivalenti, di natura retributiva o di welfare già concessi dall'impresa ai lavoratori.

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

11. - Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.)

Viene istituito per le annualità 2024, 2025 e 2026 un elemento variabile della retribuzione legato alla produttività e regolamentato dall' "Accordo regionale veneto Elemento Variabile della Retribuzione anni 2024-2025-2026 per i dipendenti imprese artigiane e PMI dell'area della comunicazione" **allegato** al presente CCRL di cui ne costituisce parte integrante.
Tale elemento è erogato da parte di tutte le imprese che rientrano nel campo di applicazione del presente CCRL.

12. Welfare aziendale su base contrattuale

Le parti intendono valorizzare gli strumenti di welfare quali misure in grado di incrementare l'attrattività delle imprese artigiane e PMI, intercettando un fabbisogno reale dei lavoratori.

Per gli anni 2024, 2025 e 2026, le imprese metteranno a disposizione dei lavoratori i seguenti importi annui destinabili a soluzioni di welfare:

• Per i lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale con orario di lavoro concordato al primo giorno del mese di assegnazione (gennaio e/o giugno) pari o superiore al 50%:
- 250,00 € annui per operai, impiegati, quadri
- 180,00 € annui per apprendisti professionalizzanti

• Per i lavoratori a tempo parziale con orario di lavoro concordato nel mese di assegnazione inferiore al 50%:
- 130,00 € annui per operai, impiegati, quadri
- 90,00 € annui per apprendisti professionalizzanti

Gli importi di cui sopra verranno resi disponibili dalle imprese in due tranche con le seguenti modalità:

- ai lavoratori operai, impiegati e quadri non in prova a tempo pieno e a tempo parziale con orario di lavoro concordato pari o superiore al 50% al primo giorno del mese di assegnazione, in forza al 15 gennaio di ogni anno (2024, 2025 e 2026) verrà resa disponibile la somma di € 125,00 entro la fine del mese di febbraio del medesimo anno, con annotazione nel cedolino del mese di gennaio del medesimo anno.
  Per gli apprendisti professionalizzanti, ferme restando le condizioni e i termini sopra indicati con riferimento agli operai, impiegati e quadri, la somma resa disponibile sarà pari a € 90,00.
  Per gli operai, impiegati e quadri con orario di lavoro concordato al primo giorno del mese di assegnazione inferiore al 50% la somma disponibile sarà pari a € 65,00.
  Per gli apprendisti professionalizzanti con orario di lavoro concordato al primo giorno del mese di assegnazione inferiore al 50% la somma disponibile sarà pari a € 45,00.
  Per i lavoratori in prova alla data del 15 gennaio, gli importi sopra indicati saranno resi disponibili nel mese successivo al superamento positivo del periodo di prova, con annotazione nel cedolino del mese di cessazione del periodo di prova;
- ai lavoratori operai, impiegati e quadri non in prova a tempo pieno e a tempo parziale con orario di lavoro concordato pari o superiore al 50% al primo giorno del mese di assegnazione, in forza al 15

giugno di ogni anno (2024, 2025 e 2026) verrà resa disponibile la somma di € 125,00 entro la fine del mese di luglio del medesimo anno, con annotazione nel cedolino del mese di giugno del medesimo anno.
Per gli apprendisti professionalizzanti, ferme restando le condizioni e i termini sopra indicati con riferimento agli operai, impiegati e quadri, la somma resa disponibile sarà pari a € 90,00.
Per gli operai, impiegati e quadri con orario di lavoro concordato al primo giorno del mese di assegnazione inferiore al 50% la somma disponibile sarà pari a € 65,00.
Per gli apprendisti professionalizzanti con orario di lavoro concordato al primo giorno del mese di assegnazione inferiore al 50% la somma disponibile sarà pari a € 45,00.
Per i lavoratori in prova alla data del 15 giugno, gli importi sopra indicati saranno resi disponibili nel mese successivo al superamento positivo del periodo di prova, con annotazione nel cedolino del mese di cessazione del periodo di prova.

- Per i lavoratori assunti con contratto intermittente, la prima tranche dell'importo sarà pari a € 125,00 qualora nel mese di assegnazione (gennaio dell'anno di riferimento) la prestazione di lavoro svolta risulti pari o superiore al 50%; l'importo della prima tranche sarà pari a € 65,00, nel caso di prestazione di lavoro inferiore al 50%.
  Lo stesso criterio verrà applicato in relazione alla situazione in essere nel mese di giugno dell'anno di riferimento per l'assegnazione della seconda tranche.

Gli importi di welfare aziendale qui stabiliti sono comprensivi altresì di ogni loro incidenza 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.
Sono privilegiate le soluzioni welfare di cui all'art.51 del TUIR (DPR n. 917/1986 e s.m.i) comma 3 del medesimo articolo.

Su richiesta del lavoratore, nel caso in cui lo stesso sia iscritto con il TFR ad un fondo di previdenza complementare, l'impresa potrà destinare il valore spettante, alle scadenze indicate, 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 gennaio e di giugno di ogni anno.

L'impresa accompagnerà la consegna del cedolino dei mesi di ottobre 2023, ottobre 2024, ottobre 2025, con un'informativa tipo al lavoratore **(allegato E)** in merito alla possibilità di scegliere quale soluzione welfare sia preferita all'interno del piano proposto che il lavoratore deve restituire entro il 10 dicembre di ciascun anno.

Laddove l'impresa non metta a disposizione una soluzione di welfare da proporre al lavoratore, l'equivalente del valore spettante verrà liquidato con la retribuzione afferente il mese di gennaio e di giugno di ogni anno (2024, 2025 e 2026), ferma restando la possibilità per il lavoratore di destinare l'importo al fondo di previdenza complementare cui ha già aderito con il TFR.
In tal 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 in materia di soluzione welfare su base collettiva più favorevole per il lavoratore. In tal caso le parti firmatarie si incontreranno in tempo utile per armonizzare le soluzioni collettive in tale materia da erogare nel settore nella regione del Veneto.

13. Contribuzione di secondo livello EBAV

Le parti concordano che a partire dalle denunce del mese **di ottobre 2023**, in aggiunta ai versamenti di primo livello, le quote destinate al Fondo di secondo livello per l'area comunicazione siano le seguenti:

- € 4,85 a carico delle imprese per dipendente e per dodici mensilità
- € 2,00 a carico dei lavoratori per dodici mensilità.

FONDI EBAV	QUOTA IMPRESE	QUOTA LAVORATORI
Formazione	0,70	0,50
Promozione e qualità	1,50	-
Ambiente e sicurezza	0,50	-
Sussidi assistenziali	1,25	1,00
Consolidamento professionalità	0,90	0,50
TOTALE	**4,85**	**2,00**

14. Obblighi in carico all'impresa non aderente ad EBAV

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

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

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

15. Assistenza sanitaria integrativa Sani.In.Veneto e obblighi in carico all'impresa non aderente

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

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

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

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

15. Previdenza complementare

Le parti intendono valorizzare il ruolo della previdenza complementare quale strumento di rilevante importanza per i lavoratori e gli imprenditori dell'artigianato. Il numero limitato di lavoratori che risultano iscritti ad un fondo di previdenza complementare nel settore della comunicazione del Veneto, rendono necessario attivare interventi volti ad incentivare l'adesione alle condizioni previste per legge, dei lavoratori ai fondi negoziali valevoli per il settore artigiano come previsti da intese dalla contrattazione collettiva dell'artigianato, nelle seguenti modalità.
Per i dipendenti (operai/impiegati/quadri/apprendisti professionalizzanti) che si iscrivono ad un fondo negoziale dopo la stipula del presente accordo o quelli che a tale data siano già iscritti ad un fondo negoziale di cui sopra l'impresa verserà un contributo contrattuale veneto percentualizzato a carico datore di lavoro pari a 1,4% della retribuzione tabellare vigente.

Tale contribuzione sarà regolata dal datore di lavoro direttamente verso il fondo negoziale prescelto secondo le modalità e le procedure in essere, come previste dallo stesso fondo negoziale.
La decorrenza del versamento del contributo contrattuale veneto è la seguente:

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

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

Quale ulteriore strumento per favorire l'adesione alla previdenza complementare le parti introducono una nuova prestazione di EBAV in favore dell'azienda e una in favore del lavoratore a partire dall'anno di competenza 2024 (con primo pagamento dal 2025) che preveda l'erogazione di un contributo una tantum in favore dei dipendenti e delle imprese che dopo la stipula del presente CCRL aderiscano con il TFR ad un fondo di previdenza complementare negoziale del comparto artigiano.
La prestazione in favore delle imprese viene collocata all'interno del fondo EBAV di secondo livello "Professionalità Aziende" e alimentata con le relative risorse. La prestazione prevede l'erogazione di un contributo una tantum non ripetibile, come da tabella seguente, in favore dell'impresa per ciascun dipendente che nell'annualità di riferimento abbia completato l'adesione ad un fondo di previdenza complementare negoziale prevedendo il conferimento del TFR.
La prestazione in favore dei lavoratori viene collocata all'interno del fondo EBAV di secondo livello "Professionalità dipendenti" e alimentata con le relative risorse. La prestazione prevede l'erogazione non ripetibile di un contributo, come da tabella seguente, in favore di ogni lavoratore che nell'annualità di riferimento abbia aderito ad un fondo di previdenza complementare negoziale con il conferimento del TFR.
La prestazione per il dipendente è una tantum e non è ripetibile in caso di riassunzione in altra ditta del medesimo settore. Le parti danno mandato al Comitato di categoria di fissare l'importo delle prestazioni di competenza 2024, che dovrà essere scelto tra i tre livelli di valore indicati nella tabella seguente, avendo come obbiettivo la sostenibilità del Fondo.

Beneficiario	**Importo una tantum per lavoratori con almeno 35 anni compiuti**	**Importo una tantum per lavoratori che non hanno compiuto 35 anni**
Azienda	Livello minimo 100€ Livello medio 200€ Livello massimo 300€	Livello minimo 200 € Livello medio 300 € Livello massimo 400 €
Lavoratore	Livello minimo 200 € Livello medio 300 € Livello massimo 400 €	Livello minimo 300 € Livello medio 400 € Livello massimo 500 €

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

16. Assorbimento normative derivanti da precedenti CCRL

Le Parti convengono che le normative contenute in tutti i precedenti CCRL Veneti siglati fino ad oggi, se non espressamente richiamate nel presente CCRL, siano assorbite, superate ed integralmente sostituite dalle disposizioni contenute nel presente CCRL.

17. Deposito del CCRL

Il presente contratto sarà depositato a cura di CNA Veneto.

18. Campo di applicazione - Decorrenza e durata

Il presente CCRL si applica:
1) alle imprese artigiane così come definite dalle normative vigenti ed ai consorzi imprese artigiane;
2) alle micro-imprese non artigiane così come definite dalle normative vigenti ed ai consorzi di queste;
3) alle piccole e medie imprese ed ai consorzi di imprese.
operanti nei settori di attività così come definiti dall'art. 1 del CCNL 16 maggio 2022 e s.m.i.

Le Parti convengono che il presente accordo avrà validità fino al 31/12/2026. Il presente CCRL salve le decorrenze e le durate previste dai singoli istituti, continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza del 31/12/2026 se non disdettato da una delle parti entro 3 mesi dalla scadenza.

Letto, confermato, sottoscritto.

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO

SLC-CGIL

CNA VENETO

FISTEL-CISL

CASARTIGIANI VENETO

UILCOM-UIL

Allegati del presente CCRL:

- **Allegato A comunicazione datoriale su banca ora solidale**
- **Allegato B comunicazione lavoratore cessione ora su banca ora solidale**
- **Allegato C richiesta utilizzo banca ore solidale**
- **Allegato D accordo flessibilità settimanale orario di lavoro**
- **Allegato E informativa welfare aziendale su base contrattuale**
- **Accordo regionale veneto sull'elemento variabile della retribuzione (E.V.R.) per i dipendenti delle imprese artigiane e Pmi area comunicazione**

ACCORDO REGIONALE VENETO
ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE ANNI 2024-2025-2026 PER I DIPENDENTI IMPRESE ARTIGIANE E PMI AREA COMUNICAZIONE
(di cui al CCRL del 12/10/2023_)

Il giorno 12 ottobre 2023 presso la sede di Ebav si sono incontrate:

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO, rappresentata dal Presidente Roberto Boschetto, con l'assistenza del Direttore Regionale Tiziana Pettenuzzo, del Responsabile delle relazioni sindacali Andrea Rigotto della Presidente Area Comunicazione e Servizi Innovativi Roberta Cozza e della Delegata Silvia Pasquariello;

CNA Veneto, rappresentata dal Presidente Moreno De Col, con l'assistenza del Segretario Regionale Matteo Ribon e del Responsabile delle relazioni sindacali Marco Comin e del Presidente di CNA Comunicazione Adriano Barioli;

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

e

SLC-CGIL rappresentata da Nicola Atalmi;

FISTEL-CISL rappresentata da Mauro Vianello;

UILCOM-UIL rappresentata da Enrico De Giuli;

Premesso che:

- In data 12/10/2023 è stato sottoscritto il nuovo CCRL per i dipendenti delle imprese artigiane e PMI dell'area della comunicazione.

- 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 2024-2025 e 2026 l'E.V. R (Elemento Variabile della Retribuzione) legato alla produttività e regolamentato come segue.

Tale elemento dovrà essere erogato dalle imprese che rientrano nel campo di applicazione del CCRL sottoscritto in data 12/10/2023.

a) Determinazione importo spettante

L'E.V.R. sarà erogato a decorrere dalla retribuzione di competenza del mese di maggio di ogni anno (2024, 2025 e 2026 – corresponsione a giugno) sulla base della verifica dei seguenti due indicatori di riferimento, che ogni azienda dovrà valutare in base ai propri risultati:

- **1)** Volume affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa, presentate alla scadenza prevista per legge, confrontando i dati della dichiarazione dell'annualità corrente con quelli della dichiarazione dell'annualità precedente e rapportati al numero delle ore (ordinarie e straordinarie) effettivamente lavorate nell'anno dai dipendenti, secondo il seguente schema:

Anno 2024: erogazione a decorrere dalla retribuzione di maggio 2024 confrontando la dichiarazione iva 2024 riferita all'anno d'imposta 2023/ numero ore lavorate da tutti i dipendenti nel 2023, rispetto a dichiarazione iva 2023 riferita all'anno d'imposta 2022/ numero ore lavorate da tutti i dipendenti nel 2022.
Anno 2025: erogazione a decorrere dalla retribuzione di maggio 2025 confrontando la dichiarazione iva 2025 riferita all'anno d'imposta 2024 / numero ore lavorate da tutti i dipendenti nel 2024 rispetto a dichiarazione iva 2024 riferita all' anno d'imposta 2023/ numero ore lavorate da tutti i dipendenti nel 2023;
Anno 2026: erogazione a decorrere dalla retribuzione di maggio 2026 confrontando la dichiarazione iva 2026 riferita all'anno d'imposta 2025/ numero ore lavorate da tutti i dipendenti nel 2025, rispetto a dichiarazione iva 2025 riferita all' anno d'imposta 2024/ numero ore lavorate da tutti i dipendenti nel 2024

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

- **2)** Numero medio dei dipendenti occupati nello stesso anno di riferimento rispetto all'anno precedente, secondo il seguente schema:
  E.V.R. anno 2024: lavoratori occupati nel 2023 rispetto ai lavoratori occupati nel 2022
  E.V.R. anno 2025: lavoratori occupati nel 2024 rispetto ai lavoratori occupati nel 2023
  E.V.R. anno 2026: lavoratori occupati nel 2025 rispetto ai lavoratori occupati nel 2024

  Ai fini del conteggio dei lavoratori dipendenti sono considerati tutti i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante (escluso l'apprendistato duale). I lavoratori part time saranno conteggiati in proporzione all'orario.
  I lavoratori a tempo determinato o gli assunti/cessati in corso dell'anno, saranno conteggiati in proporzione ai mesi di durata del rapporto di lavoro negli anni di riferimento (a tal fine è considerato mese intero il mese in cui il lavoratore è in forza per un periodo superiore a 15 gg di calendario).
  Gli intermittenti saranno computati in base all'orario effettivamente lavorato in ciascuno degli anni di riferimento

  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.

Ciascun parametro incide in % rispetto all'importo lordo totale come da tabella seguente:

Livello Inquadramento	**Importo E.V.R. parametro Volume d'affari iva/ore lavorate**		**Importo E.V.R. parametro forza aziendale**		**Importo EVR totale**	
Anno 2024	Incidenza parametro 80%		Incidenza parametro 20%		100%	
	valore mensile	valore orario	valore mensile	valore orario	valore mensile	valore orario
1A	15,20	*0,08786*	3,80	*0,02197*	19,00	*0,10983*
1B	13,60	*0,07861*	3,40	*0,01965*	17,00	*0,09827*
2	12,80	*0,07399*	3,20	*0,0185*	16,00	*0,09249*
3	12,00	*0,06936*	3,00	*0,01734*	15,00	*0,08671*
4	11,20	*0,06474*	2,80	*0,01618*	14,00	*0,08092*
5 BIS	10,40	*0,06012*	2,60	*0,01503*	13,00	*0,07514*
5	9,60	*0,05549*	2,40	*0,01387*	12,00	*0,06936*
6	8,80	*0,05087*	2,20	*0,01272*	11,00	*0,06358*
APPRENDISTI*	7,30	*0,04208*	1,80	*0,01052*	9,10	*0,0526*

Livello Inquadramento	Importo E.V.R. parametro Volume d'affari iva/ore lavorate		Importo E.V.R. parametro forza aziendale		Importo EVR totale	
Anno 2025	Incidenza parametro 80%		Incidenza parametro 20%		100%	
	valore mensile	valore orario	valore mensile	valore orario	valore mensile	valore orario
1A	16,80	*0,09711*	4,20	*0,02428*	21,00	*0,12139*
1B	14,40	*0,08324*	3,60	*0,02081*	18,00	*0,10405*
2	13,60	*0,07861*	3,40	*0,01965*	17,00	*0,09827*
3	12,80	*0,07399*	3,20	*0,0185*	16,00	*0,09249*
4	12,00	*0,06936*	3,00	*0,01734*	15,00	*0,08671*
5 BIS	11,20	*0,06474*	2,80	*0,01618*	14,00	*0,08092*
5	10,40	*0,06012*	2,60	*0,01503*	13,00	*0,07514*
6	9,60	*0,05549*	2,40	*0,01387*	12,00	*0,06936*
APPRENDISTI*	7,85	*0,045317*	1,95	*0,01132*	9,80	*0,05664*

Livello Inquadramento	Importo E.V.R. parametro Volume d'affari iva/ore lavorate		Importo E.V.R. parametro forza aziendale		Importo EVR totale	
Anno 2026	Incidenza parametro 80%		Incidenza parametro 20%		100%	
	valore mensile	valore orario	valore mensile	valore orario	valore mensile	valore orario
1A	17,60	*0,10173*	4,40	*0,02543*	22,00	*0,12717*
1B	15,20	*0,08786*	3,80	*0,02197*	19,00	*0,10983*
2	14,40	*0,08324*	3,60	*0,02081*	18,00	*0,10405*
3	13,60	*0,07861*	3,40	*0,01965*	17,00	*0,09827*
4	12,80	*0,07399*	3,20	*0,0185*	16,00	*0,09249*
5 BIS	12,00	*0,06936*	3,00	*0,01734*	15,00	*0,08671*
5	11,20	*0,06474*	2,80	*0,01618*	14,00	*0,08092*
6	10,40	*0,06012*	2,60	*0,01503*	13,00	*0,07514*
APPRENDISTI*	8,40	*0,04855*	2,10	*0,01213*	10,50	*0,06069*

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

La verifica dei parametri potrà portare ai seguenti esiti:

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

Nei casi 2) e 3) l'impresa dovrà attivare la seguente procedura:
L'azienda invierà, per posta elettronica certificata anche tramite il proprio intermediario per gli adempimenti in materia di lavoro di cui alla L. 12/79, entro il 10 maggio di ogni anno, da intendersi come termine perentorio, una comunicazione in autocertificazione **(allegato 1)** in merito agli esiti della verifica aziendale effettuata ad una delle Commissioni Provinciali Premi Risultato e Welfare (Art. 5 - Accordo Interconfederale sui premi risultato e welfare aziendale del 18/11/2016 e s.m.i.) competente per territorio.

Alla comunicazione di cui sopra va allegata la dichiarazione Iva relativa alle annualità di riferimento per il raffronto incrementale; l'allegato contiene anche l'autodichiarazione della forza aziendale e del numero di ore lavorate, nel rispetto della normativa sulla privacy vigente nel tempo.
La commissione potrà verificare la documentazione pervenuta entro 7 giorni di calendario dal ricevimento della stessa chiedendo eventuali chiarimenti e/o integrazioni che l'impresa dovrà produrre entro i successivi 6 giorni di calendario dal ricevimento della richiesta da parte della Commissione Provinciale.
Entro il termine di 7 giorni di calendario dal ricevimento della documentazione da parte dell'impresa, la Commissione Provinciale comunicherà l'esito della verifica ai fini della non erogazione o dell'erogazione nella misura ridotta dell'E.V.R. utilizzando l'**allegato 2**
Trascorsi tali termini senza richiesta di chiarimenti, integrazioni e comunicazioni da parte della Commissione Provinciale la documentazione si intende accolta e il datore di lavoro potrà non erogare o erogare in misura ridotta l'EVR.
L'esito della misurazione dei parametri e l'eventuale non erogazione o erogazione in misura ridotta dell'importo EVR dovrà essere comunicato dalla ditta ai dipendenti con il modello **allegato 3.** Nel caso di esito positivo il datore di lavoro potrà comunicare ai dipendenti le eventuali misure di welfare che intenda mettere a disposizione per consentire agli stessi di esercitare l'opzione di cui al successivo punto c).

b) Erogazione EVR

L'importo dell'E.V.R. sarà erogato dalle imprese ai lavoratori dalla retribuzione del mese di maggio di ciascuna annualità, a partire dal 2024, per 12 mensilità, per tutte le ore effettivamente lavorate (ordinarie, straordinarie e supplementari o in applicazione clausole elastiche per i part time) in ciascun mese di erogazione.
Si considerano come lavorate le assenze per congedo di maternità/paternità (ex astensione obbligatoria per maternità), i congedi parentali (art. 32; 39-42; 47 del D.Lgs 151/2001) quelle per infortunio sul lavoro avvenuto all'interno dell'azienda e malattia professionale, i permessi della legge 104/1992 e donazione sangue, le ferie collettive, i permessi retribuiti per assemblee e per l'esercizio di cariche sindacali.
L'importo spettante da riconoscere sarà quello previsto per il livello di inquadramento in essere al primo di maggio di ciascun anno di erogazione; non rilevano eventuali cambi di qualifica o di orario o di conferma ex apprendista intervenuti successivamente alla data di inizio corresponsione.
L'E.V.R. sarà erogato ai soli dipendenti delle imprese che risultino in forza nella stessa azienda nel periodo di riferimento (es. E.V.R. 2024 per il dipendente in forza nel 2023) secondo le seguenti modalità:

- per i lavoratori con anzianità aziendale, anche non continuativa, fino a 3 mesi nel periodo di riferimento, intendendosi per mese l'essere in forza per un periodo superiore a 15 gg. di calendario, l'EVR verrà riconosciuto nella misura del 25%
- per i lavoratori con anzianità aziendale, anche non continuativa fino a 6 mesi nel periodo di riferimento, intendendosi per mese l'essere in forza per un periodo superiore a 15 gg. di calendario, l'EVR verrà riconosciuto nella misura del 50%
- per i lavoratori con anzianità aziendale, anche non continuativa fino a 9 mesi nel periodo di riferimento, intendendosi per mese l'essere in forza per un periodo superiore a 15 gg. di calendario, l'EVR verrà riconosciuto nella misura del 75%
- per i lavoratori con anzianità aziendale, anche non continuativa fino a 12 mesi nel periodo di riferimento, intendendosi per mese l'essere in forza per un periodo superiore a 15 gg. di calendario, l'EVR verrà riconosciuto nella misura del 100%

Gli importi dell'E.V.R. nei valori interi sono indicati nelle tabelle di cui alle pagine 2 e 3.

Le parti sociali sottoscriveranno entro il mese di aprile di ogni anno le tabelle con i valori ridotti in base all'anzianità aziendale nel periodo di riferimento.

Per gli apprendisti professionalizzanti l'E.V.R. sarà erogato nella misura del 70% dell'importo riferito al livello 5bis come indicato in tabella, purché possano far valere un'anzianità di almeno 6 (sei) mesi nel periodo di riferimento.
L'E.V.R. non spetta per i rapporti di apprendistato duale.

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

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

c) Opzione Welfare

Ai sensi dell'art.6 del Decreto Interministeriale del 25/03/2016 il lavoratore potrà optare per la destinazione dell'importo totale o parziale dell'E.V.R. se dovuto, in un'unica soluzione, a prestazioni, servizi, in natura o sotto forma di rimborso spese, aventi finalità di welfare, solo laddove siano messi a disposizione da parte del datore di lavoro attraverso la compilazione dell'**allegato 4** al presente accordo. In tal caso, la soluzione di welfare sarà messa a disposizione entro la fine del mese di giugno dell'anno di riferimento con annotazione nel cedolino paga di competenza di giugno del medesimo anno.
Su richiesta del lavoratore, nel caso in cui lo stesso sia iscritto ad un fondo di previdenza complementare con conferimento del TFR, l'impresa potrà destinare l'importo welfare 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 giugno di ciascun anno.
L'impresa potrà destinare il valore spettante, alle scadenze indicate, al fondo di previdenza complementare prescelto dal lavoratore, attraverso la compilazione dell'**allegato 4** al presente accordo.

Gli importi di welfare da erogare in unica soluzione quale alternativa all'erogazione dell'EVR come sopra descritto saranno i seguenti:

EVR COMMUTATO IN WELFARE IMPORTI 2024			
LIVELLI	1° parametro IVA/ore lavorate	2° parametro Forza aziendale	TOTALE SOLUZIONE WELFARE
1A	182,00	46,00	228,00
1B	163,00	41,00	204,00
2	154,00	38,00	192,00
3	144,00	36,00	180,00
4	134,00	34,00	168,00
5 BIS	125,00	31,00	156,00
5	115,00	29,00	144,00
6	106,00	26,00	132,00
APPRENDISTI*	88,00	22,00	110,00

EVR COMMUTATO IN WELFARE IMPORTI 2025			
LIVELLI	1° parametro IVA/ore lavorate	2° parametro Forza aziendale	TOTALE SOLUZIONE WELFARE
1A	202,00	50,00	252,00
1B	173,00	43,00	216,00
2	163,00	41,00	204,00
3	154,00	38,00	192,00
4	144,00	36,00	180,00
5 BIS	134,00	34,00	168,00
5	125,00	31,00	156,00
6	115,00	29,00	144,00
APPRENDISTI*	94,00	24,00	118,00

EVR COMMUTATO IN WELFARE IMPORTI 2026			
LIVELLI	1° parametro IVA/ore lavorate	2° parametro Forza aziendale	TOTALE SOLUZIONE WELFARE
1A	211,00	53,00	264,00
1B	182,00	46,00	228,00
2	173,00	43,00	216,00
3	163,00	41,00	204,00
4	154,00	38,00	192,00
5 BIS	144,00	36,00	180,00
5	134,00	34,00	168,00
6	125,00	31,00	156,00
APPRENDISTI*	101,00	25,00	126,00

*si intendono solo i rapporti di apprendistato professionalizzante (escluso l'apprendistato duale) e a prescindere da livello finale di inquadramento al termine del periodo formativo. L'apprendista deve poter far valere un'anzianità di almeno 6 (sei) mesi nel periodo di riferimento.

Gli importi di welfare in tabella saranno ridotti al 75%, 50%, 25% secondo le regole di anzianità aziendale nell'anno di riferimento descritte nel paragrafo (b) che precede.
Per i rapporti a tempo parziale in cui l'orario alla data del 1° maggio di ogni anno di erogazione sia:

- pari o superiori al 50% gli importi di cui sopra, non vengono ridotti;
- inferiori al 50% gli importi, vengono ridotti della metà.

Per i rapporti di lavoro intermittenti, l'importo di welfare verrà calcolato in base alla media delle ore effettuate da gennaio ad aprile dell'anno di erogazione (2024, 2025 e 2026). Ove tale media sia:
- pari o superiore al 50% percepiranno l'importo intero
- inferiore al 50% l'importo sarà ridotto della metà

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

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

Ove la singola azienda registri l'incremento di cui sopra nel periodo congruo stabilito nel presente contratto, applicando criteri di misurazione riferiti a parametri che alla data di sottoscrizione del presente accordo e anche con riferimento agli anni successivi, fino alla vigenza dello stesso, non si siano ancora realizzati, potrà procedere ad applicare il regime fiscale agevolato come vigente per legge avendo assolto all'invio dell'**allegato 1** come sopra indicato.

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

e) **Deposito telematico**

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

Qualora ricorrano i presupposti per l'applicazione del regime fiscale agevolato la singola ditta effettuerà nei termini di legge la dichiarazione telematica di conformità dell'applicazione del contratto ai sensi dell'art. 4 del DI 25/3/2016 e s.m.i.

Letto, confermato, sottoscritto.

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO

SLC-CGIL

CNA VENETO

FISTEL-CISL

CASARTIGIANI VENETO

UILCOM-UIL

Allegati del presente Accordo Regionale Veneto per l'erogazione dell'EVR di cui al CCRL Veneto di settore:

- **Allegato 1 comunicazione datoriale verifica indicatori a Commissione provinciale Premi e Welfare**
- **Allegato 2 comunicazione Commissione provinciale Premi e Welfare esito a datore di lavoro**
- **Allegato 3 comunicazione datoriale a dipendenti erogazione ridotta o mancata erogazione EVR**
- **Allegato 4 informativa datoriale su opzione destinazione EVR in soluzione welfare**

Allegato 1 Accordo EVR del CCRL area comunicazione 12/10/2023

VERIFICA AZIENDALE INDICATORI EVR CCRL VENETO AREA COMUNICAZIONE DEL 12/10/2023

Alla c.a. segreteria commissione provinciale premi e welfare
OOAA _____Provincia di_____pec: _____@*_____
**per indirizzi/riferimenti vedi : www.ebav.it/173/commissioni-welfare*

MESE ANNO EROGAZIONE EVR	ANNUALITÀ A CONFRONTO	1° PARAMETRO (80% EVR)				2° PARAMETRO (20% EVR)	
		(A) volume affari iva	(B) numero ore lavorate	coefficiente A/B	ESITO VERIFICA INCREMENTALE	Numero medio dipendenti occupati	ESITO VERIFICA INCREMENTALE
MAGGIO 2024	2022				SI/NO		SI/NO
	2023						
MAGGIO 2025	2023				SI/NO		SI/NO
	2024						
MAGGIO 2026	2024				SI/NO		SI/NO
	2025						

Il sottoscritto legale rappresentante _____*nome/cognome*_____ dell'impresa ____*ragione sociale*____ p.iva/c.f._____con sede legale nella provincia di _____ tel_____consapevole delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dagli articoli 46 e 76 del D.P.R. 445 del 28.12.2000 e della conseguente violazione delle norme della contrattazione collettiva dichiara, come si evince dagli esiti del prospetto di verifica di cui sopra che:

1. ◯ entrambi i parametri aziendali hanno dato esito positivo e quindi **si procederà all'erogazione al 100% dei valori di EVR;**
2. ◯ solo uno dei parametri aziendali, come indicato nel prospetto, ha dato esito positivo e quindi **si procederà all'erogazione al ___%__ *(80 o 20)* dei valori di EVR,** nelle quantità e alle condizioni previste dal CCRL **e allega** la ricevuta sintetica delle dichiarazioni Iva. Il presente modulo contiene già, quale autodichiarazione ai sensi del D.P.R. 445/2000 il numero di ore lavorate da tutti i dipendenti e il numero medio dei dipendenti occupati per ciascuna delle annualità in raffronto;
3. ◯ nessuno dei parametri aziendali ha avuto esito incrementale e quindi **non si procederà all'erogazione dell'EVR e** allega la ricevuta sintetica delle dichiarazioni Iva, l'autodichiarazione ai sensi del D.P.R. 445/2000 sul numero di ore lavorate per le annualità in raffronto e quella sulla composizione/calcolo forza aziendale.

luogo_____data_____/____/_____

Firma legale rappresentante

.....

Informativa Privacy

Ai fini e nel rispetto del Regolamento UE n. 2016/679, si informa che i dati personali forniti, che saranno trattati nel rispetto della citata normativa, sono necessari per gli adempimenti previsti dalla contrattazione integrativa regionale applicata. Il Titolare del trattamento è l'Organizzazione Artigiana presso cui ha sede la Commissione Provinciale Premi e Welfare.
Il trattamento potrà essere svolto in forma automatizzata e/o manuale.
I dati raccolti non saranno diffusi, non saranno trasferiti né in Stati membri dell'Unione Europea né in Paesi Extra UE, e non saranno oggetto di comunicazione senza l'esplicito consenso dell'interessato, salvo le comunicazioni necessarie che possono comportare il trasferimento di dati ad enti pubblici o ad altri soggetti per l'adempimento degli obblighi di legge.
In ogni momento, potranno essere esercitati i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento UE n. 2016/679 (accesso, rettifica, cancellazione, limitazione, portabilità, opposizione, reclamo), mediante richiesta scritta all'indirizzo del titolare del trattamento presso cui ha sede la Commissione Provinciale Premi e Welfare o all'indirizzo PEC di quest'ultima.

Allegato 2 Accordo EVR del CCRL area comunicazione del 12/10/2023

Commissione Provinciale Premi e Welfare
OOAA _____Provincia di _____

Alla c.a. Azienda
Ragione Sociale_____
P.iva_____
pec: _____@_____
(n.b. anche pec dell'intermediario l.12/1979 ove lo stesso abbia spedito l'allegato 1)

ESITO VERIFICA INDICATORI AZIENDALI PER EVR

La scrivente commissione provinciale costituita ai sensi dell'accordo interconfederale veneto del 18.11.2016 e s.m.i. in applicazione dell'accordo regionale veneto per l'erogazione dell'elemento variabile della retribuzione di cui al CCRL delle imprese artigiane e PMI area comunicazione del 12/10/2023 ha ricevuto la Vostra pec in data____/_____/_____ e con la presente dopo aver valutato quanto ci è stato prodotto stabilisce di:

1-◯ confermare l'erogazione dell'EVR al 80% dell'importo previsto;

2-◯ confermare l'erogazione dell'EVR al 20% dell'importo previsto;

3-◯ confermare la mancata erogazione dell'EVR perché entrambi i parametri aziendali non hanno avuto esito incrementale;

4-◯ richiedere i seguenti chiarimenti in merito al/ai seguente/i indicatore/i:.....

5-◯ richiedere le seguenti integrazioni in merito al/ai seguente/i indicatore/i:.....

Nei casi 4 e 5 il datore di lavoro è tenuto a comunicare quanto qui richiesto tramite invio di un ulteriore pec alla commissione decorsi ulteriori 7 giorni di calendario; in mancanza di riscontro della scrivente Commissione il datore di lavoro adotterà la soluzione originariamente indicata.

Letto, confermato e sottoscritto **in data** ____/_____/_____

OOAA (Confartigianato/CNA/Casartigiani) _____ **PROVINCIALE DI** _____ ***firma***		
CGIL **firma**	**CISL** **firma**	**UIL** **firma** .....

ALLEGATO 3 ACCORDO EVR CCRL VENETO AREA COMUNICAZIONE DEL 12/10/2023

riferimenti/carta intestata datore di lavoro che applica il CCRL Veneto area comunicazione del 12/10/ 2023

alla c.a. dipendenti in forza*

Oggetto: esito verifica erogazione EVR ai sensi dell'accordo regionale veneto per l'erogazione dell'elemento variabile della retribuzione di cui al CCRL delle imprese artigiane e PMI area comunicazione del 12/10/2023.

Lo scrivente datore in applicazione dell'accordo in oggetto, dopo aver esperito con esito positivo la procedura prevista vi comunica:

1-◯ l'erogazione dell'EVR anno** _____al 80% dell'importo previsto dall'accordo in oggetto;

2-◯ l'erogazione dell'EVR anno** _____ al 20% dell'importo previsto dell'accordo in oggetto;

3-◯ la mancata erogazione dell'EVR anno**_____.

***indicare l'anno: 2024; 2025; 2026*

Nei casi 1 o 2 l'EVR sarà erogata alle condizioni del CCRL e nel rispetto dei termini temporali ivi previsti ai soli lavoratori che hanno i requisiti soggettivi, contrattuali e di anzianità lavorativa negli anni di riferimento previsti dall'accordo regionale in oggetto per beneficiare di tale elemento retributivo.

Luogo ..... / ottobre /*2023 o 2024 o 2025*

Firma datore di lavoro/legale rappresentate

.....

**per essere portata a conoscenza dei dipendenti il datore di lavoro potrà inviarla per posta elettronica; posizionarla su intranet aziendale; farla firmare per presa visione, etc.*

ALLEGATO 4
ACCORDO EROGAZIONE EVR CCRL VENETO AREA COMUNICAZIONE DEL 12/10/2023

riferimenti/carta intestata datore di lavoro che applica il CCRL Veneto area comunicazione del 12/10/ 2023

Al dipendente
NOME COGNOME_____

Oggetto: assegnazione opzione welfare ai sensi della lettera c dell'accordo regionale sull'elemento variabile della retribuzione (EVR) di cui al CCRL Veneto per i dipendenti delle imprese artigiane e PMI area comunicazione per l'anno _____ (*indicare 2024 o 2025 o 2026).*

In applicazione della contrattazione collettiva regionale in oggetto intendiamo metterle a disposizione una soluzione di welfare per un valore complessivo pari___, ___€ quale destinazione dell'EVR a Lei spettante.

La soluzione welfare che Le viene messa a disposizione è quella riepilogata **nell'allegata scheda.**

L'annotazione di tale assegnazione avverrà nella/e busta paga/paghe /Libro Unico del Lavoro **di giugno del corrente anno** previste dalla contrattazione collettiva regionale richiamata nell'oggetto ricorrendone le condizioni e i requisiti soggettivi previsti.

Per poter beneficiare quanto in oggetto Lei è tenuto a restituirci debitamente compilata e sottoscritta la scheda welfare allegata **entro il 30 giugno del corrente anno.**

Luogo ..... ===/Maggio *2024 o 2025 o 2026*

Firma datore di lavoro/legale rappresentate

.....

riferimenti/carta intestata datore di lavoro che applica il CCRL Veneto area comunicazione del 12/10/ 2023

SCHEDA WELFARE AZIENDALE DI CONVERSIONE E.V.R.

(scheda puramente indicativa e sostituibile da altri format in uso presso il datore)

nome cognome	

	RIFERIMENTO NORMATIVO SOLUZIONE WELFARE	SERVIZI/BENI/ ALTRO OFFERTI DA SCEGLIERE	MODALITÀ DI EROGAZIONE	VALORE ASSEGNATO
1	Art. 51 co. 3 del DPR 917/86 (TUIR) e/o altra normativa vigente con finalità welfare vigente nel tempo per l'anno fiscale di riferimento	☐ BUONO ACQUISTO ART.51 COMMA 3 TUIR ☐ BUONO BENZINA ART.51 COMMA 3 TUIR O INDICARE ALTRA NORMATIVA VIGENTE	CONSEGNA O ATTIVAZIONE ON LINE DI BUONI ACQUISTO CARTACEO O ELETTRONICI nel rispetto del limite massimo di legge come valevole per l'anno fiscale di riferimento	__,__€
2	Art. 10 del DPR 917/86; art. 8 D.Lgs. 252/05	☐ VERSAMENTO ALLA FORMA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE OVE IL DIPENDENTE SIA GIÀ ISCRITTO CON IL TFR	*sarà cura del dipendente procurare e consegnare al datore di lavoro la modulistica del suo fondo di previdenza complementare necessaria per perfezionare tale versamento*	__,__€
3	ALTRO collegato alla normativa welfare vigente per l'anno fiscale di riferimento Indicare riferimento di legge	☐ Altro.....	Altro	__,__€
			TOTALE VALORE SOLUZIONE WELFARE	***===,00 €***

Luogo ..... **entro 30 giugno** *2024 o 2025 0 2026*

Firma del dipendente

.....

ALLEGATO A
CCRL VENETO AREA COMUNICAZIONE DEL 12/10/2023

riferimenti/carta intestata datore di lavoro che applica il CCRL Veneto area comunicazione del 12/10/ 2023

Ai dipendenti

Oggetto: comunicazione per introduzione utilizzo Banca ore solidale aziendale ai sensi dell'art.6 del contratto collettivo regionale Veneto delle imprese artigiane e PMI area comunicazione del 12/10/2023.

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

Le ulteriori condizioni e modalità di gestione individuale sono riepilogati nel regolamento che l'azienda ha predisposto sulla base delle linee guida stabilite dal CCRL area comunicazione del _____, che si allega alla presente.

Luogo ..... ____/____/____

Firma datore di lavoro/legale rappresentate

.....

ALLEGATO B
CCRL VENETO AREA COMUNICAZIONE DEL 12/10/2023

riferimenti/carta intestata datore di lavoro che applica il CCRL Veneto area comunicazione del 12/10/ 2023

alla c.a. datore di lavoro
Ragione Sociale _____
p.iva _____

Oggetto: comunicazione per cessione proprie ore nella Banca ore solidale ai sensi dell'art.6 del contratto collettivo regionale Veneto delle imprese artigiane e PMI area comunicazione del 12/10/2023.

Il/La sottoscritta/o _____, nato\a_____, prov. _____, il_____, residente in_____, prov._____, via _____, cap. _____, alle dipendenze di_____, con contratto di lavoro a tempo indeterminato/determinato a far data dal _____, inquadrato/a nel livello _____, in qualità di _____ (operaio, impiegato, apprendista),

In applicazione dell'art. 6 del contratto collettivo in oggetto e facendo seguito alla Vostra comunicazione (all. A CCRL) relativa all'introduzione in azienda dell'istituto della Banca ore solidale, intende su base volontaria manifestare il proprio interesse a cedere ore di ferie aggiuntive/ROL/permessi / ex festività affinché confluiscano in tale istituto a beneficio dei colleghi che ne avessero bisogno.

A norma del regolamento aziendale ricevuto per la gestione di tali istituto, comunica che le ore di ferie aggiuntive/ROL/permessi / ex festività che cede sono .....
La decorrenza della cessione è a far data dalle ore che maturerà dal .../.../..... e/o che sono già state maturate a far data dal ..../..../.....

Per le ulteriori condizioni si rimette al regolamento aziendale che conferma di conoscere e del quale accetta ogni previsione.

Luogo ..... ____/____/____

Firma del lavoratore

.....

ALLEGATO C
CCRL VENETO AREA COMUNICAZIONE DEL 12/10/2023

riferimenti/carta intestata datore di lavoro che applica il CCRL Veneto area comunicazione del 12/10/ 2023

alla c.a. datore di lavoro
Ragione Sociale _____
p.iva _____

Oggetto: comunicazione per richiesta utilizzo della Banca ore solidale aziendale ai sensi dell'art.6 del contratto collettivo regionale Veneto delle imprese artigiane e PMI area comunicazione del 12/10/2023 e del regolamento aziendale relativo alla Banca ore solidale

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

CHIEDE:

di poter beneficiare di n. _____ giorni/ore, nel periodo dal _____ al _____, attingendo dalla Banca ore solidale, prevista dal decreto legislativo n. 151/2015, dall'art. 6 del CCRL in oggetto e nel rispetto del Regolamento aziendale adottato

DICHIARA:

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

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

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

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

Luogo ..... ____/____/____ Firma _____

ALLEGATO D
CCRL VENETO AREA COMUNICAZIONE DEL 12/10/2023

Accordo per l'applicazione dell'istituto della flessibilità settimanale dell'orario di lavoro

Tra l'azienda.....e il/i lavoratore/i .....
con l'assistenza della RSA/RSU (laddove esistenti) .....
premesso che con il contratto collettivo regionale delle imprese artigiane e PMI area comunicazione del 12/10/2023 (di seguito il CCRL) stipulato tra la Confartigianato, CNA, CASA, del Veneto e Slc-CGIL, Fistel-CISL e Uilcom-UIL del Veneto regolamenta l'istituto della variabilità settimanale dell'orario normale di lavoro allo scopo di far fronte alle frequenti e non programmabili variazioni di intensità nell'attività aziendale
si conviene che:

1. nel periodo da ...../...../..... a...../...../..... l'orario normale di lavoro potrà variare settimanalmente, comportando settimane con orario di lavoro sia superiore che inferiore alle 40 ore.
   Le ore retribuite per lavoro effettivo, festività e permessi, saranno mensilmente liquidate sulla base di 40 ore settimanali con la retribuzione oraria ordinaria.
   Tutti gli istituti contrattuali indiretti e differiti saranno calcolati sull'orario medio settimanale di 40 ore. Nel caso di assenze per malattia, infortunio o per altre cause che danno diritto alla conservazione del posto, l'orario giornaliero di riferimento per tali assenze sarà di 8 ore.

2. Alla fine del periodo ovvero alle scadenze del ...../...../..... sarà verificato se il complessivo delle ore lavorate nel periodo considerato sono coerenti con le 40 ore medie settimanali.

3. Nel caso le ore lavorate risultassero superiori, per le ore eccedenti sarà riconosciuta al lavoratore la retribuzione oraria più il 10% fino a 144 ore e del 20% da 145 a 160. Queste compensazioni saranno erogate con la busta paga del mese successivo alle scadenze concordate.
   Tale riconoscimento è comprensivo dei riflessi su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti.

4. Nel caso le ore lavorate risultassero inferiori, tutte le ore mancanti saranno dedotte dal monte ore di cui al punto 6 del CCRL, eccezionalmente, in carenza del citato monte ore, utilizzando altri istituti contrattualmente previsti.

5. Durante tutto il periodo il lavoratore è tenuto a svolgere la propria attività lavorativa secondo l'orario normale di lavoro settimanale entro il limite di 48 ore. Eventuali eccezionali richieste di prestazione oltre le 48 ore e comunque nei limiti del CCNL saranno di volta in volta concordate tra le parti.

6. Le ore retribuite con la maggiorazione del 35% saranno considerate prestazione di lavoro straordinario e concorreranno al raggiungimento di un massimo di 220.

7. La compensazione della Variabilità Settimanale dell'orario di lavoro non potrà superare le 160 ore annue sia in eccesso che in difetto.

8. La normativa di cui sopra sarà utilizzata anche per il part-time in proporzione all'orario di lavoro pattuito, fermi restando gli eventuali vincoli di maggiorazione previsti dal decreto legislativo 25 febbraio 2000 n.61 e successive modifiche.

Letto, confermato e sottoscritto.

L'azienda
.....

Il lavoratore/i
.....

con l'assistenza della RSA/RSU
.....

ALLEGATO E
CCRL VENETO AREA COMUNICAZIONE DEL 12/10/2023

riferimenti/carta intestata datore di lavoro che applica il CCRL Veneto area comunicazione del 12/10/ 2023

Al dipendente
NOME COGNOME----------

Oggetto: assegnazione soluzione welfare ai sensi dell'articolo 12 del CCRL Veneto delle imprese artigiane e PMI area comunicazione per l'anno _____ *(indicare 2024 o 2025 o 2026).*

In applicazione della contrattazione collettiva regionale in oggetto intendiamo metterle a disposizione una soluzione di welfare per un valore complessivo pari___,___€ .

La soluzione welfare che Le viene messa a disposizione è quella riepilogata **nell'allegata scheda.**

L'annotazione di tale assegnazione avverrà nella/e busta paga/paghe /Libro Unico del Lavoro alle scadenze previste dalla contrattazione collettiva regionale richiamata nell'oggetto, ricorrendone le condizioni e i requisiti soggettivi previsti.

Per poter beneficiare quanto in oggetto Lei è tenuto a restituirci debitamente compilata e sottoscritta la scheda welfare allegata **entro il 10 dicembre dell'anno** 2023 o 2024 o 2025.

Luogo ..... __/**ottobre** /*2023 o 2024 o 2025*

Firma datore di lavoro/legale rappresentate

.....

riferimenti/carta intestata datore di lavoro che applica il CCRL Veneto area Comunicazione del 12/10/ 2023

SCHEDA WELFARE AZIENDALE

(puramente indicativa e sostituibile da altri format in uso presso il datore)

nome cognome	
codice fiscale	

	RIFERIMENTO NORMATIVO SOLUZIONE WELFARE	SERVIZI/BENI/ ALTRO OFFERTI DA SCEGLIERE	MODALITÀ DI EROGAZIONE	VALORE ASSEGNATO
1	Art. 51 co. 3 del DPR 917/86 (TUIR) e/o altra normativa vigente con finalità welfare vigente nel tempo per l'anno fiscale di riferimento	☐ BUONO ACQUISTO ART.51 COMMA 3 TUIR ☐ BUONO BENZINA ART.51 COMMA 3 TUIR O INDICARE ALTRA NORMATIVA VIGENTE	CONSEGNA O ATTIVAZIONE ON LINE DI BUONI ACQUISTO CARTACEO O ELETTRONICI nel rispetto del limite massimo di legge come valevole per l'anno fiscale di riferimento	__,__€
2	Art. 10 del DPR 917/86; art. 8 D.Lgs. 252/05	☐ VERSAMENTO ALLA FORMA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE OVE IL DIPENDENTE SIA GIÀ ISCRITTO CON IL TFR	*sarà cura del dipendente procurare e consegnare al datore di lavoro la modulistica del suo fondo di previdenza complementare necessaria per perfezionare tale versamento*	__,__€
3	ALTRO collegato alla normativa welfare vigente per l'anno fiscale di riferimento Indicare riferimento di legge ……	☐ Altro……..	Altro ……..	__,__€
			TOTALE VALORE SOLUZIONE WELFARE	**__,__€**

Luogo …….. **entro 10 dicembre** *2023 o 2024 o 2025*

Firma del dipendente

……