

**CONTRATTO REGIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE
IMPRESE ARTIGIANE DEL SETTORE TESSILE, ABBIGLIAMENTO,
CALZATURE, BAMBOLE GIOCATTOLI, PULITINTOLAVANDERIE,
OCCHIALERIA, OTTICA E IMPRESE ARTIGIANE DEL SETTORE
CHIMICA, GOMMA PLASTICA, VETRO**

Il giorno 26 marzo 2026 presso la sede di EBAV sita In Marghera Venezia

CONFARTIGIANATO IMPRESE Veneto, rappresentata dal Presidente Roberto Boschetto, dalla Presidente regionale della Federazione Moda Katia Pizzocaro e dai Presidenti Regionali delle Categorie Chimica, Gomma Plastica e Vetro, Raffaello Giora e Giancarlo Toso, con l'assistenza del Direttore Regionale Tiziana Pettenuzzo e del Responsabile della Divisione Relazioni Sindacali Andrea Rigotto, di Elena Zanella e del funzionario di categoria Mario Xausa;

CNA Veneto, rappresentata dal Presidente Moreno De Col, dal Presidente CNA Federmoda Veneto Raffaele Paro, con l'assistenza del Segretario Regionale Matteo Ribon e dal Responsabile Relazioni Sindacali Marco Comin;

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

e

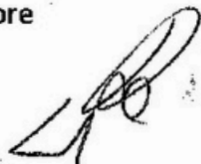
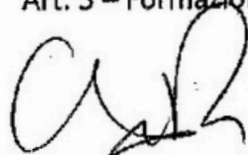
- la **FILCTEM – CGIL** regionale del Veneto, rappresentata da Michele Corso, Davide Camuccio;
- la **FEMCA – CISL** regionale del Veneto, rappresentata da Stefano Zanon, Giuseppe Callegaro, Massimo Meneghetti;
- la **UILTEC – UIL** regionale del Veneto, rappresentata da Maurizio Don

hanno stipulato il presente contratto collettivo regionale di lavoro:

INDICE

PARTE COMUNE

- Art. 1 – Sfera di applicazione
- Art. 2 – Superamento normative derivanti da precedenti CCRL
- Art. 3 – Decorrenza e durata
- Art. 4 – Osservatorio regionale sulla situazione di settore
- Art. 5 – Formazione degli addetti di settore



Art. 6 – Formazione obbligatoria in materia di sicurezza

Art. 7 – Azioni positive e pari opportunità

ISTITUTI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

Art. 8 – Accantonamento annuo di compensazione (Banca ore)

Art. 9 – Variabilità plurimensile dell'orario di lavoro

Art. 10 – Banca ore solidale

Art. 11 – Durata massima dell'orario di lavoro

Art. 12 – Lavoro agile

Art. 13 – Numero massimo assunzioni contratto a termine

Art. 14 – Apprendistato per lavoratori di età superiore ai 29 anni

Art. 15 – Procedura per le imprese del settore in situazione di crisi

Art. 16 – Clausola di premialità

Art. 17 – Assistenza sanitaria integrativa SANI. IN. VENETO e obblighi in carico all'impresa non aderente

Art. 18 – Obblighi in capo all'impresa non aderente ad EBAV

Art. 19 – Incentivo per favorire l'adesione alla previdenza complementare con il conferimento del TFR

SEZIONE IMPRESE ARTIGIANE SISTEMA TESSILE /MODA

Art. 20 – Fondi di secondo livello EBAV

Art. 21 – Elementi Retributivi Regionali

Art. 22 – Welfare aziendale su base contrattuale

Art. 23 – Quota di adesione contrattuale alla previdenza complementare

SEZIONE IMPRESE ARTIGIANE SISTEMA CHIMICA, GOMMA PLASTICA e VETRO

Art. 24 – Fondi di secondo livello EBAV

Art. 25 – Elementi retributivi regionali

Art. 26 – Welfare aziendale su base contrattuale

Art. 27 – Quota di adesione contrattuale alla previdenza complementare

NORME FINALI

Art. 28 – Diritto di affissione

Art. 29 – Invio copia contratto regionale ai fondi negoziali di cui all'art. 23 e 27

Art. 30 – Deposito del presente CCRL

ALLEGATI

All. 1 - Scelta destinazione fondo previdenza complementare (art. 23 e 27 CCRL)

All. 2 - Accordo applicazione variabilità plurimensile orario di lavoro (art. 9 CCRL)

All. 3 - Modello informativa welfare aziendale (art. 22 e 26 CCRL)

All. 4 - Comunicazione per introduzione Banca ore solidale (art. 10 CCRL)

All. 5 - Comunicazione per cessione ore Banca ore solidale (art. 10 CCRL)

All. 6 - Comunicazione per richiesta utilizzo Banca ore solidale (art. 10 CCRL)

Premesse

- Considerato che in data 16 luglio 2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Tessile-Moda e Chimica, Gomma Plastica e Vetro, Ceramica, con l'estensione al settore della Concia;
- considerato che i CCRL dell'Area Tessile - Moda e Chimica, Gomma Plastica e Vetro sono stati prorogati al 28/02/2026;
- considerato il particolare contesto di difficoltà economica che sta attraversando il settore ed il complesso scenario internazionale caratterizzato da forte incertezza;
- considerato che le parti hanno avviato il percorso di confronto finalizzato al rinnovo dei CCRL dei settori Area Tessile-Moda e Chimica, Gomma Plastica e Vetro allo scopo di individuare soluzioni in grado di incrementare l'attrattività delle imprese e recepire le esigenze dei lavoratori;
- Tenuto conto che nell'ambito del confronto le parti hanno condiviso di attuare un percorso finalizzato a valorizzare strumenti contrattuali in grado di offrire ad imprese e lavoratori soluzioni in grado di sostenere l'incremento della produttività delle imprese, implementando nuove soluzioni di welfare in favore dei lavoratori.

Tutto ciò premesso le parti hanno convenuto quanto segue:

PARTE COMUNE

Art. 1 SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica ai dipendenti delle imprese artigiane della Regione Veneto che rientrano nella sfera di applicazione del Ccnl Tessile/Moda, Chimica Gomma Plastica e Vetro, con riferimento ai seguenti settori:

- Tessile Abbigliamento Calzature Bambole e Giocattoli (di seguito denominato TAC);
- Pulitintolavanderie;
- Occhialeria – Ottica;
- Chimica Gomma Plastica e Vetro.

ART. 2 SUPERAMENTO NORMATIVE DERIVANTI DA PRECEDENTI CCRL

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

Art. 3 DECORRENZA E DURATA

Le Parti convengono che il presente accordo decorre dal **01/03/2026** ed avrà validità fino al **31/12/2028**. Il presente CCRL salve le decorrenze e le durate previste dai singoli istituti, continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza del 31/12/2028 se non disdettato da una delle parti entro 3 mesi dalla scadenza.

Art. 4 OSSERVATORIO REGIONALE SULLA SITUAZIONE DEL SETTORE

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

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

Tali analisi serviranno per:

- definire i temi che saranno oggetto del confronto tra le parti;
- verificare l'idoneità delle prestazioni e dei servizi fornite dall'EBAV;
- analizzare l'andamento dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali erogati da FSBA;
- monitorare l'andamento del settore con riferimento ai livelli occupazionali e al numero di imprese presenti nel comparto
- esaminare temi rilevanti per il settore quali la legalità e la concorrenza;
- monitorare l'andamento dell'utilizzo dei fondi Ebav e Fondartigianato destinati alla formazione di lavoratori e imprenditori.
- esaminare i dati derivanti dai flussi delle comunicazioni inviate dalle imprese alle Commissioni Provinciali Premi di Risultato e Welfare per la verifica dei parametri del P.R.V.

A tal fine le Commissioni Provinciali Premi di Risultato e Welfare trasmetteranno a EBAV i dati relativi alle richieste pervenute dalle imprese e dell'attività istruttoria svolta, entro il 31 dicembre di ogni anno, utilizzando l'apposito modello.

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

Art. 5 FORMAZIONE DEGLI ADDETTI DEL SETTORE

Le parti concordano che la formazione e l'aggiornamento professionale degli imprenditori e dei lavoratori rappresenta un carattere fondamentale per la qualificazione e sviluppo delle imprese artigiane dei settori che applicano il presente CCRL.

Allo scopo le parti convengono di acquisire i dati riguardanti il fabbisogno professionale dei settori sopraindicati provenienti anche dalle indagini realizzate da parte dell'Osservatorio Ebav e da altre fonti ritenute idonee.

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

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

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

Si rende necessario individuare i nuovi e mutati fabbisogni formativi delle imprese del settore al fine di poter indirizzare gli strumenti di sostegno vigenti nell'ambito della bilateralità, all'incremento delle competenze di imprese e lavoratori del settore con particolare riferimento alla transizione verso modelli produttivi digitalizzati e sostenibili.

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, anche in base al numero di corsi, ore e partecipanti che potranno essere richiesti ad EBAV con riferimento agli ultimi 4 anni.

Art. 6 FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA

Si richiama e si conferma quanto previsto dall' "accordo interconfederale regionale sulle modalità applicative dell'accordo Stato Regioni per la formazione dei lavoratori" siglato in data 15 marzo 2012 e smi e dall' Intesa Interconfederale regionale sulla Buona Occupazione del 4 aprile 2022.

Art. 7 AZIONI POSITIVE E PARI OPPORTUNITÀ

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

In particolare, sono considerate azioni positive:

- l'adozione degli strumenti di flessibilità oraria previsti dalla normativa di legge, dal CCNL e del presente CCRL;
- la formazione volta a salvaguardare la professionalità del lavoratore/lavoratrice dopo periodi di assenza per genitorialità o assistenza persone con handicap;
- eventuale formazione volta a tutelare i diritti dei lavoratori nello svolgere il loro ruolo di genitorialità/assistenza. A titolo esemplificativo: formazione in materia di Assegno Unico, congedi parentali, diritti per L.104, etc
- accoglimento – compatibilmente con la realtà aziendale – delle richieste di part time reversibile post congedo maternità/paternità
- l'utilizzo della banca ore solidale di cui all'art. 10
- 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.

ISTITUTI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

Fermo restando l'istituto della flessibilità, disciplinato dall'art. 41 del CCNL, allo scopo di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di far fronte ai periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro, senza necessariamente fare ricorso alle forme bilaterali di sostegno del reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti e, allo stesso tempo, garantire al lavoratore una maggior copertura previdenziale e di retribuzione, in applicazione dell'art. 42 del CCNL, le parti regolamentano i seguenti istituti legati all'orario di lavoro:

Art. 8 ACCANTONAMENTO ANNUO DI COMPENSAZIONE (Banca ore)

Fermo restando l'istituto della banca ore individuale per l'Area Tessile Moda, disciplinato dall'art. 44 CCNL e della flessibilità individuale-banca ora per l'Area Chimica Ceramica disciplinato dall'art 45 del CCNL, al fine di compensare normalmente i periodi di minor attività produttiva con permessi che garantiscano al lavoratore la maggior copertura previdenziale e di retribuzione, senza per questo elevare il costo del lavoro, le parti concordano che le imprese potranno ricorrere all'"accantonamento annuo di compensazione" (Banca ore), regolamentato già dall'ex CCRL 14 dicembre 2016 per il Sistema Moda e 9 febbraio 2017 per i settori Chimica, Gomma Plastica e Vetro, che comprenderà:

- le quote orarie spettanti annualmente per festività coincidenti con la domenica ivi inclusa la festività del 4 novembre;
- le quote orarie eventualmente spettanti per festività cadenti nella sesta giornata della settimana nel caso di distribuzione dell'orario settimanale in cinque giorni;
- i permessi retribuiti relativi alle festività soppresse di cui al CCNL;
- le 16 ore di permessi retribuiti/ROL all'anno di cui al CCNL.

Il monte ore così costituito nel corso dell'anno verrà utilizzato dall'azienda per far fronte a periodi di minore attività lavorativa tramite la concessione di permessi retribuiti.

Le ore saranno accantonate nei mesi in cui maturano.

Nel caso di fermate collettive ai lavoratori che non avessero maturato le necessarie quote orarie (es. neoassunti etc) saranno concessi i 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. 9 VARIABILITÀ PLURIMENSILE DELL'ORARIO DI LAVORO

Nell'ambito delle disposizioni previste dal CCNL rispetto alla gestione dei regimi di orario di lavoro (art. 42) e fermo restando l'istituto della flessibilità (art. 41), per far fronte a commesse di particolare importanza che determinano la necessità di attuare variazioni di intensità nell'attività lavorativa aziendale, le Parti convengono che l'orario contrattuale settimanale previsto dal CCNL, pari 40 ore nel caso di full-time o sulla base dell'orario pattuito nel caso di part-time, potrà essere realizzato come media in un arco temporale plurimensile non superiore a 12 mesi.

A tale scopo, previo accordo scritto tra impresa e lavoratore interessato, di cui all'allegato 2, potrà essere attuato un regime di orario normale di lavoro che comporti settimane con orari superiori all'orario contrattuale settimanale, entro il limite delle 48 ore, e/o settimane inferiori all'orario contrattuale settimanale.

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

Per tali ore verrà riconosciuta, nel mese di effettiva prestazione lavorativa la sola maggiorazione del 10%.

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

Solo nel caso di incapienza di ore del conto individuale, determinate da eventi oggettivi non imputabili all'azienda, le ore necessarie potranno essere prelevate dall'accantonamento annuo di compensazione di cui al precedente art.8 o, eccezionalmente, utilizzando altri istituti contrattualmente previsti ad eccezione dell'istituto della Banca Ore Solidale di cui al successivo art.10.

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

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

Complessivamente, la compensazione della variabilità settimanale dell'orario di lavoro non potrà superare le 90 ore annue per i settori del CCNL in merito all'orario full time e per i lavoratori part time il lavoro supplementare non potrà superare il 25% dell'orario concordato.

Art. 10 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, e in applicazione di quanto stabilito nell'accordo nazionale del 16/7/2024 per il settore MODA, condividono le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni aziendali stipulate e/o adottate.

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

Al fine di rendere più agevole e operativo l'istituto di cui trattasi, l'impresa comunicherà ai lavoratori, utilizzando l'apposito modulo (allegato 4), la possibilità di utilizzare l'istituto della Banca ore solidale;

Il lavoratore che intende aderire alla cessione delle proprie ore alla Banca ore aziendale solidale potrà manifestare il proprio interesse utilizzando l'apposito modulo (allegato 5). Le ferie oggetto di cessione possono essere esclusivamente le sole ore di ferie aggiuntive oltre alle quattro settimane previste dall'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 maturate nell'anno di competenza 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 (allegato 6) e allegando la presentazione della autocertificazione comprovante lo stato di necessità rilasciata dagli enti competenti. Potranno presentare domanda di accedere all'istituto solo i dipendenti che abbiano un residuo di ore di ferie/ROL/ex festività non superiore a 40 ore nel mese della richiesta;

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

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

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

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

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

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

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

- Numero di ore massime e/o minime che possono essere cedute e/o richieste;
- Il periodo entro il quale i dipendenti dovranno manifestare in forma scritta la volontà di cedere e/o richiedere le ferie non fruitive/ROL/permessi/ex festività;
- Le modalità e il periodo entro il quale il lavoratore richiedente potrà godere della Banca ore solidale;
- I tempi tecnici di avvio dell'istituto;
- L'eventuale proroga dell'istituto;

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

Art. 11 DURATA MASSIMA DELL'ORARIO DI LAVORO

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore settimanali, comprese le ore di straordinario, calcolate su un periodo di 12 mesi.

Art. 12 LAVORO AGILE

Per la disciplina del Lavoro agile restano valide le norme del CCNL del 16 luglio 2024, fermo restando l'accesso alle prestazioni della bilateralità previste dal citato A.I. regionale del 28/3/2024.

Art. 13 NUMERO MASSIMO ASSUNZIONI CONTRATTO A TERMINE

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

- a) da 0 (zero) a 5 dipendenti a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) = 3 lavoratori a termine;
- b) per le imprese con più di 5 dipendenti a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) = 1 lavoratore a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza;

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

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

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

Al fine di rendere operativo il comma 4 dell'art. 47 del D. Lgs. 81/2015, le parti convengono che i lavoratori di età superiore a 29 anni e beneficiari di un trattamento di disoccupazione, assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, in tutti i settori rientranti nel campo di applicazione del presente CCRL, possano godere, durante tutto il periodo di

formazione, di un trattamento economico che sarà calcolato sulla retribuzione corrispondente al livello di arrivo previsto dal CCNL sulla base della percentuale più alta prevista dalle tabelle del CCNL. Si rinvia al CCNL per quanto riguarda la parte normativa, ivi compreso la disciplina dei profili formativi.

Le clausole contenute negli accordi interconfederali riguardanti il rimborso dell'assistenza sull'attività formativa si estendono anche all'apprendistato disciplinato dal presente articolo. Qualora il CCNL disciplini specificatamente questa tipologia di assunzione, le parti si impegnano ad incontrarsi per apportare le necessarie armonizzazioni normative e retributive.

Art. 15 PROCEDURA PER LE IMPRESE DEL SETTORE IN SITUAZIONE DI CRISI

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

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

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

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

Art. 16 CLAUSOLA DI PREMIALITÀ

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

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

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

Art. 17 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 contribuzione è tenuta nei confronti dei propri dipendenti a:

- erogare direttamente le medesime prestazioni, ordinarie e straordinarie, erogate dal Fondo Sanitario;

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

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

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

Art. 18 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 il verbale di accordo del 29.01.2021;

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

- a consegnare al dipendente in forza o, se neoassunto, al momento dell'assunzione, l'informativa, desumendola dal sito EBAV. Il dipendente, alla consegna dell'informativa, sottoscriverà una dichiarazione attestante il ricevimento della documentazione in questione. L'azienda è tenuta inoltre a conservare le richieste pervenute dal dipendente in merito alla liquidazione delle prestazioni e la documentazione attestante l'erogazione.

Art. 19 INCENTIVO PER FAVORIRE L'ADESIONE ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE CON IL CONFERIMENTO DEL TFR

Le parti intendono incentivare l'iscrizione "piena" ossia quella con il TFR, alle condizioni previste per legge, dei lavoratori ai fondi negoziali valevoli per il settore artigiano come previsti da intese dalla contrattazione collettiva dell'artigianato nelle seguenti modalità.

Per i dipendenti (operai/impiegati/quadri/apprendisti professionalizzanti) che si iscrivono ad un fondo negoziale dopo la stipula del presente accordo o quelli che a tale data siano già iscritti ad un fondo negoziale di cui sopra, la ditta non verserà più la cifra mensile di adesione contrattuale di cui agli art. 23 e 27 del presente CCRL che sarà sostituita da un contributo contrattuale veneto percentualizzato a carico datore pari a 1,8% della retribuzione annua lorda ai fini del TFR per le imprese del settore tessile, abbigliamento, calzature, bambole giocattoli, pulitintolavanderie, occhialeria ottica e pari al 2,0% della retribuzione annua lorda ai fini del TFR per le imprese del settore chimica, gomma plastica, vetro.

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

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

- a) per i lavoratori come sopra indicati che si iscrivono con il TFR ad un fondo negoziale del comparto artigiano, dopo la firma del presente CCRL, la decorrenza del versamento è fissata a partire dal mese successivo a quello di iscrizione. Parimenti da tale periodo di paga cessa l'erogazione della cifra mensile di adesione contrattuale di cui agli art. 23 e 27 del presente CCRL;
- b) per i lavoratori che alla data di stipula del presente CCRL risultino già iscritti con il TFR ad un fondo negoziale del comparto artigiano la decorrenza del versamento è fissata a partire dal mese successivo a quello di stipula del presente CCRL. Parimenti da tale periodo di paga cessa l'erogazione della cifra mensile di adesione contrattuale di cui agli art. 23 e 27 del presente CCRL.

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

Quale ulteriore strumento per favorire l'adesione "piena" alla previdenza complementare le parti prevedono l'attivazione per le imprese del settore tessile, abbigliamento, calzature, bambole giocattoli, pulitintolavanderie, occhialeria ottica e per le imprese del settore chimica, gomma plastica, vetro, della prestazione A44 in favore dell'azienda e D44 in favore del lavoratore a partire dall'anno di competenza 2026 (con erogazione dal 2027) che prevede 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 una tantum non ripetibile di un contributo, come da tabella seguente, in favore

del lavoratore che nell'annualità di riferimento abbia aderito ad un fondo di previdenza complementare negoziale con il conferimento del TFR.

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 2026, 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 150 € Livello medio 200 € Livello massimo 300 €	Livello minimo 350 € Livello medio 450 € Livello massimo 550 €
Lavoratore	Livello minimo 100 € Livello medio 200 € Livello massimo 250 €	Livello minimo 200 € Livello medio 300 € Livello massimo 400 €

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

SEZIONE IMPRESE ARTIGIANE SISTEMA TESSILE /MODA

Art. 20 FONDI DI SECONDO LIVELLO EBAV

Le parti concordano che a partire dal 1° maggio 2026 in aggiunta ai versamenti di primo livello, le quote destinate al fondo di secondo livello per il Sistema Moda siano le seguenti:

- 5,60 € a carico delle imprese per dipendente e per dodici mensilità
- 1,90 € a carico dei lavoratori per dodici mensilità

SISTEMA MODA: SETTORE TESSILE ABBIGLIAMENTO CALZATURE BAMBOLE E GIOCATTOLI, OCCHIALERIA, OTTICA, PULITINTOLAVANDERIE

FONDI	IMPRESE	LAVORATORI
Promozione	€ 0,70	-
Formazione	€ 0,35	-
Sussidi assistenziali	€ 2,70	€ 1,60
Professionalità	€ 1,45	€ 0,30
Ambiente e Sicurezza	€ 0,40	-
TOTALE	€ 5,60	€ 1,90

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

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

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

Art. 21 ELEMENTI RETRIBUTIVI REGIONALI

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

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

- A) A partire dalla retribuzione di marzo 2026, per il sistema Tessile Moda l'Elemento Regionale Transitorio istituito con l'accordo integrativo regionale del 14/12/2016 e successivamente prorogato, da ultimo con accordo del 19/02/2025, sarà consolidato nei valori indicati nelle tabelle di seguito riportate e denominato Elemento Retributivo Territoriale (ERT).

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

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

Tabelle importi ERT SETTORE TESSILE ABBIGLIAMENTO CALZATURE BAMBOLE E GIOCATTOLI

Livello	Valore ERT	
	Mensile	Orario
VI°Super	€ 25,80	€ 0,14913
VI°	€ 23,00	€ 0,13295
V°	€ 19,40	€ 0,11214
IV°	€ 16,60	€ 0,09595
III°	€ 15,00	€ 0,08670
II°	€ 13,50	€ 0,07803
I°	€ 11,80	€ 0,06820

Tabelle importi ERT SETTORE OCCHIALERIA OTTICA

Livello	Valore ERT	
	Mensile	Orario
VI°	€ 21,40	€ 0,12370
V°	€ 18,60	€ 0,10751
IV°	€ 15,80	€ 0,09133
III°	€ 13,80	€ 0,07977
II°	€ 12,80	€ 0,07399
I°	€ 11,50	€ 0,06647

Tabelle importi ERT SETTORE PULITINTOLAVANDERIE

Livello	Valore ERT	
	Mensile	Orario
6S	€ 27,40	€ 0,15838
6	€ 24,60	€ 0,14220
5	€ 20,60	€ 0,11907
4	€ 17,40	€ 0,10058
3	€ 16,00	€ 0,09248
2	€ 14,40	€ 0,08323
I°	€ 12,60	€ 0,07283

- B) È confermata l'erogazione dell'E.R.R. (Elemento Retributivo Regionale) previsto dall'accordo interconfederale 23/08/1989, da corrispondere a tutti i dipendenti, ivi compresi gli apprendisti professionalizzanti (in misura fissa 100%) e pari a € 0,44 mensili (€ 0,00254 orari). L'E.R.R. sarà mantenuto con voce distinta nel cedolino paga. L'E.R.R. è riconosciuto con le medesime modalità di cui sopra anche agli apprendisti "duali" in conformità all'art. 8 dell'Accordo Interconfederale regionale 1.10.2018.
- C) Per la sola annualità 2025 (con assegnazione nel 2026), sono previsti strumenti di welfare aziendale nei valori e con le modalità di assegnazione disciplinati nel successivo art. 22.
- D) Viene istituito per le annualità 2026 (con erogazione nel 2027), 2027 (con erogazione nel 2028) e 2028 (con erogazione nel 2029) un Premio di Risultato Veneto legato alla produttività e regolamentato dall' "Accordo regionale Premio di Risultato Veneto (P.R.V.) anni di competenza 2026, 2027 e 2028 per i dipendenti imprese artigiane del Sistema Tessile – Moda/Chimica 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.

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

Art. 22 WELFARE AZIENDALE SU BASE CONTRATTUALE

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

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

- 120,00 € annui per operai, impiegati, quadri
- 84,00 € annui per apprendisti professionalizzanti

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

- 60,00 € annui per operai, impiegati, quadri
- 42,00 € annui per apprendisti professionalizzanti

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

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

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

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

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

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

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

Gli importi da destinare a misure di welfare aziendale qui stabiliti non costituiscono retribuzione, non incidono pertanto sugli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita

di origine legale e contrattuale e non costituiscono base di computo del trattamento di fine rapporto, in ordine al quale le parti ne escludono espressamente l'incidenza ai sensi dell'art. 2120 del Codice civile.

Su richiesta del lavoratore, nel caso in cui lo stesso sia iscritto ad un fondo di previdenza complementare (anche non negoziale), l'impresa potrà altresì destinare l'intero valore spettante al fondo di previdenza complementare senza oneri aggiuntivi per l'impresa stessa e pertanto gli importi di welfare previsti nel presente articolo devono intendersi comprensivi del contributo di solidarietà datoriale previsto verso l'INPS. In tal caso l'erogazione si configura come contribuzione aggiuntiva a carico del datore di lavoro e sarà data indicazione del conferimento nelle paghe di giugno dell'anno 2026 o del mese di cessazione se antecedente.

L'impresa accompagnerà la consegna del cedolino del mese di aprile 2026 con un'informativa tipo al lavoratore (All. 3) in merito alla possibilità di scegliere quale soluzione welfare sia preferita all'interno del piano proposto che il lavoratore dovrà restituire entro il 10 giugno 2026.

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

In tale caso gli importi corrisposti 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.

Art. 23 QUOTA DI ADESIONE CONTRATTUALE ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Nelle ipotesi in cui non trovi applicazione quanto previsto dall'art.19 sul contributo contrattuale veneto a previdenza complementare, il datore di lavoro è tenuto a versare mensilmente e per un massimo di 12 mensilità per ogni anno civile (1° gennaio – 31 dicembre) la somma:

di € 10,00 per operai, impiegati e quadri

di € 5,00 per gli apprendisti professionalizzanti

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

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

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

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

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

- di € 5,00 su base mensile per operai, impiegati e quadri;

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

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

MODALITA' OPERATIVE

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

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

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

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

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

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

REGOLE GENERALI

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

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

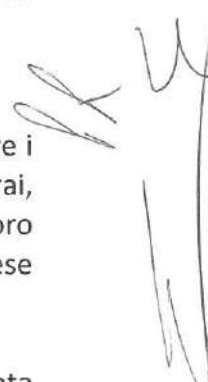
QUOTA DI GESTIONE PER I LAVORATORI NON ISCRITTI CON TFR AL FONDO NEGOZIALE

Viene confermata la quota annua di **2,50 euro**, non riducibile per part time, per sostenere i costi di gestione previsti dai fondi negoziali dell'artigianato a favore dei lavoratori operai, impiegati, quadri, apprendisti professionalizzanti. Tale quota viene versata dal datore di lavoro in un'unica soluzione in aggiunta alle quote di adesione contrattuale di competenza del mese di gennaio (B01 mese di gennaio).

La quota annua di cui sopra non è riducibile per i part time.

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

Le imprese che abbiano già effettuato nel corso del 2026 il versamento della quota annua ai sensi dell'accordo di proroga del 19/02/2025 relativo al precedente CCRL, non dovranno ripetere tale versamento.



SEZIONE IMPRESE ARTIGIANE SISTEMA CHIMICA -GOMMA PLASTICA -VETRO

Art. 24 FONDI DI SECONDO LIVELLO EBAV

Le parti concordano che a partire dal 1° maggio 2026 in aggiunta ai versamenti di primo livello, le quote destinate al fondo di secondo livello per l'Area Chimica siano le seguenti:

- 5,00 € a carico delle imprese per dipendente e per dodici mensilità
- 1,60 € a carico dei lavoratori per dodici mensilità

AREA CHIMICA - GOMMA PLASTICA - VETRO

FONDI	IMPRESE	LAVORATORI
Formazione	€ 1,00	€ 0,05
Promozione	€ 1,20	€ 0,05
Sussidi assistenziali	€ 1,40	€ 1,00
Professionalità	€ 0,70	€ 0,45
Ambiente e Sicurezza	€ 0,70	€ 0,05
TOTALE	€ 5,00	€ 1,60

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

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

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

Art. 25 ELEMENTI RETRIBUTIVI REGIONALI

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

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

- A) A partire dalla retribuzione di marzo 2026, per il settore Chimica, Gomma Plastica e Vetro l'Elemento Regionale Transitorio istituito con l'accordo integrativo regionale del 09/02/2017 e successivamente prorogato, da ultimo con accordo del 19/02/2025, sarà consolidato nei valori indicati nelle tabelle di seguito riportate e denominato Elemento Retributivo Territoriale (ERT).

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

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

Tabelle importi ERT SETTORE CHIMICA GOMMA PLASTICA e VETRO

Livello	Valore ERT	
	Mensile	Orario
7	€ 56,00	€ 0,32370
6	€ 50,00	€ 0,28902
5S	€ 45,00	€ 0,26012
5	€ 41,00	€ 0,23699
4	€ 37,00	€ 0,21387
3	€ 33,00	€ 0,19075
2	€ 28,00	€ 0,16185
1	€ 23,00	€ 0,13295

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

- C) Per la sola annualità 2025 (con assegnazione nel 2026), sono previsti strumenti di welfare aziendale nei valori e con le modalità di assegnazione disciplinati nel successivo art. 26.

- D) Viene istituito per le annualità 2026 (con erogazione nel 2027), 2027 (con erogazione nel 2028) e 2028 (con erogazione nel 2029) un Premio di Risultato Veneto legato alla produttività e regolamentato dall' "Accordo regionale Premio di Risultato Veneto (P.R.V.) anni di competenza 2026, 2027 e 2028 per i dipendenti imprese artigiane del Sistema Moda, Chimica, Gomma Plastica, Vetro 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.

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

Art. 26 WELFARE AZIENDALE SU BASE CONTRATTUALE

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

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

- 150,00 € annui per operai, impiegati, quadri
- 105,00 € annui per apprendisti professionalizzanti

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

- 75,00 € annui per operai, impiegati, quadri
- 53,00 € annui per apprendisti professionalizzanti

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

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

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

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

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

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

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

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

Su richiesta del lavoratore, nel caso in cui lo stesso sia iscritto ad un fondo di previdenza complementare (anche non negoziale), l'impresa potrà altresì destinare l'intero valore spettante al fondo di previdenza complementare senza oneri aggiuntivi per l'impresa stessa e pertanto gli importi di welfare previsti nel presente articolo devono intendersi comprensivi del contributo di solidarietà datoriale previsto verso l'INPS. In tal caso l'erogazione si configura come contribuzione aggiuntiva a carico del datore di lavoro e sarà data indicazione del conferimento nelle paghe di giugno dell'anno 2026 o del mese di cessazione se antecedente.

L'impresa accompagnerà la consegna del cedolino del mese di aprile 2026 con un'informativa tipo al lavoratore (All. 3) in merito alla possibilità di scegliere quale soluzione welfare sia preferita all'interno del piano proposto che il lavoratore dovrà restituire entro il 10 giugno 2026.

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

In tale caso gli importi corrisposti 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.

Art. 27 QUOTA DI ADESIONE CONTRATTUALE ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Nelle ipotesi in cui non trovi applicazione quanto previsto dall'art. 19 sul contributo contrattuale veneto a previdenza complementare, il datore di lavoro è tenuto a versare mensilmente e per un massimo di 12 mensilità per ogni anno civile (1° gennaio – 31 dicembre) la somma:

di € 26,00 per operai, impiegati e quadri

di € 10,00 per gli apprendisti professionalizzanti

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

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

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

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

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

- di € 13,00 su base mensile per operai, impiegati e quadri;
- di € 5,00 su base mensile per gli apprendisti professionalizzanti.

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

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

MODALITA' OPERATIVE

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

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

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

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

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

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

REGOLE GENERALI

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

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

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

Viene confermata la quota annua di **2,50 euro**, non riducibile per part time, per sostenere i costi di gestione previsti dai fondi negoziali dell'artigianato a favore dei lavoratori operai, impiegati, quadri, apprendisti professionalizzanti. Tale quota viene versata dal datore di lavoro in un'unica soluzione in aggiunta alle quote di adesione contrattuale di competenza del mese di gennaio (B01 mese di gennaio).

La quota annua di cui sopra non è riducibile per i part time.

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

Le imprese che abbiano già effettuato nel corso del 2026 il versamento della quota annua ai sensi dell'accordo di proroga del 19/02/2025 relativo al precedente CCRL, non dovranno ripetere tale versamento.

NORME FINALI

ART. 28 DIRITTO DI AFFISSIONE

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

Art. 29 INVIO COPIA CONTRATTO REGIONALE AI FONDI NEGOZIALI DI CUI AGLI ART. 23 E 27

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

Art. 30 DEPOSITO DEL PRESENTE CCRL

Il presente CCRL sarà depositato a cura di CNA Veneto.

Letto, confermato, sottoscritto

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO

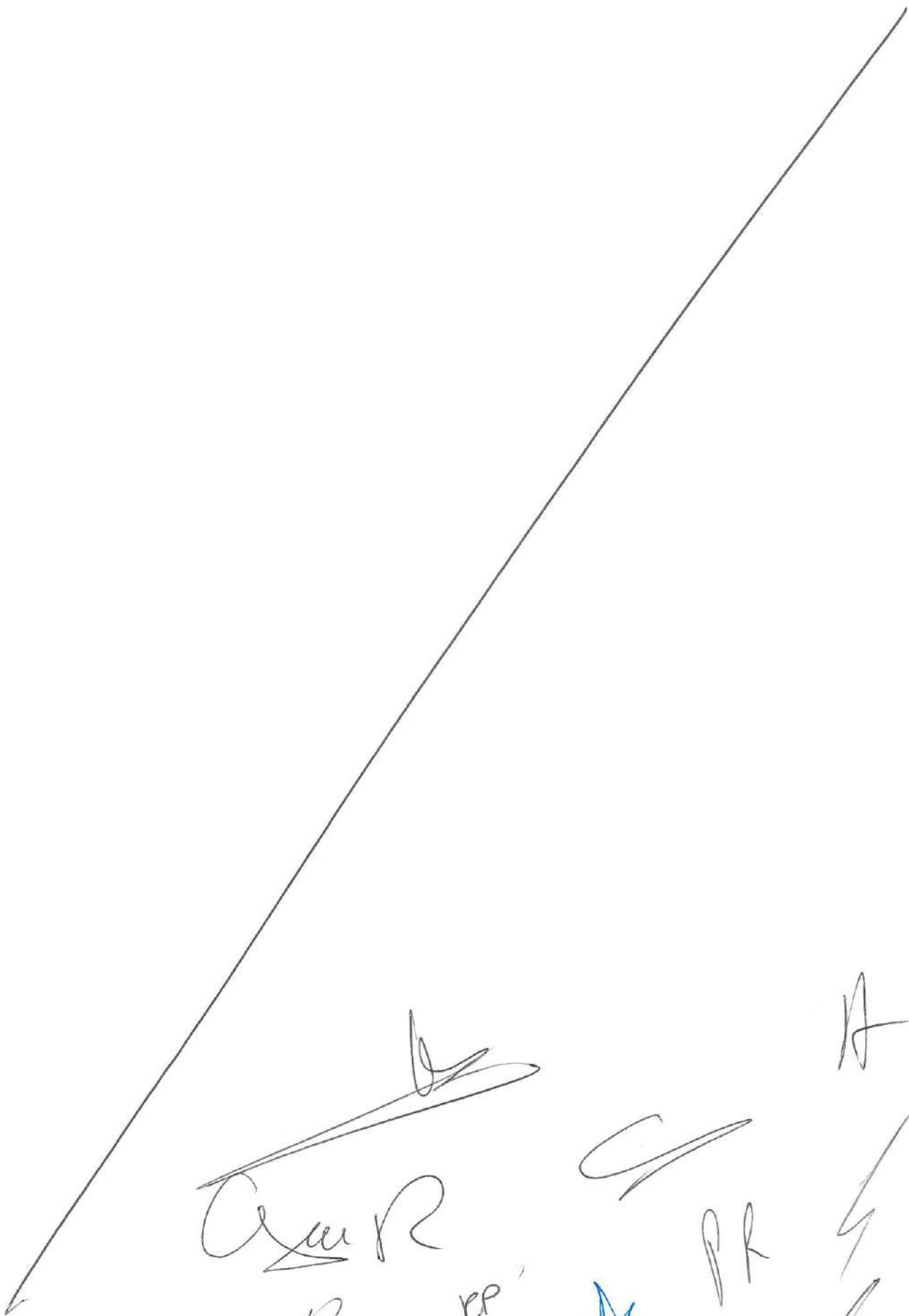
CNA VENETO

CASARTIGIANI DEL VENETO

FILCTEM - CGIL Veneto

FEMCA - CISL Veneto

UILTEC - UIL Veneto



Quar

R

to

ep

CA

C

R

PR

cap

A

h

h

A

Sezione 1 - Datore di lavoro/Associazione di Categoria

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

Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto: 26/03/2026
Tipologia Contratto: Territoriale
Periodo di validità Da (Mese/Anno) 3/2026
A (Mese/Anno) 12/2028
ITL dove è depositato il contratto Venezia

Sezione 2.1 - Motivazioni/Agevolazioni/Incentivi

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

Sezione 3 - Contratto

Titolo/File contratto: CCRL MODA e CHIMICA Veneto 26.03.26

Sezione 4 - Dati d'invio

Data deposito 30/03/2026
Codice contratto 20260330105451501