

# CONTRATTO REGIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESSE DELL'AREA MECCANICA DELLA REGIONE VENETO

Il 1 dicembre 2022 presso la sede di EBAV sita in Marghera Venezia

tra

**CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO**, rappresentata dal Presidente Roberto Boschetto, con l'assistenza del Direttore Regionale Tiziana Pettenuzzo, del Responsabile delle relazioni sindacali Andrea Rigotto e dei Presidenti e dei delegati categorie Metalmeccanica di produzione, Installazione di impianti e Autoriparazione Federico Boin, Dario Dalla Costa e Massimo Speri, dei Presidenti e delegati categorie Orafi/Argentieri ed Affini e Odontotecnici Piero Marangon e Giampaolo Bullo;

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

**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

**FIOM – CGIL** rappresentata dal segretario regionale Antonio Silvestri e da Maurizio Ferron

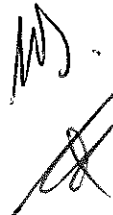
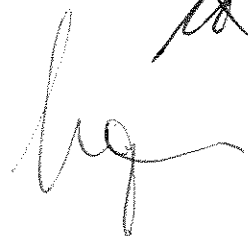
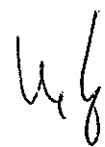

**FIM - CISL** rappresentata dal segretario regionale Nicola Panarella

**UILM –UIL** rappresentata dal segretario regionale Carlo Biasin

è stato stipulato il presente contratto collettivo regionale valido per i dipendenti delle imprese della regione Veneto all'AREA MECCANICA.

In analogia a quanto previsto dall'art. 1 del CCNL Area Meccanica, il presente contratto collettivo regionale si applica a tutto il territorio della Regione Veneto ai dipendenti:

- delle imprese artigiane dei settori metalmeccanico di produzione, installazione di impianti ed autoriparazione;
- delle imprese artigiane dei settori orafi/argentieri ed affini;
- delle imprese artigiane e non artigiane del settore odontotecnico;



## INDICE

**Art. 1** – Osservatorio regionale sulla situazione economico-sociale dell'Area Meccanica del Veneto

**Art. 2** – Formazione degli addetti del settore

### **RETE DI WELFARE CONTRATTUALE VENETO**

**Art. 3** – Previdenza Complementare

**Art. 4** – Prestazioni di secondo livello EBAV

**Art. 5** – Assistenza sanitaria integrativa SANI IN VENETO

**Art. 6** - Obblighi in capo all'impresa che non versa EBAV

**Art. 7** – Clausola di premialità

### **ELEMENTO ECONOMICO DI SECONDO LIVELLO**

**Art. 8** – Elementi Retributivi Veneto (ERV)

**Art. 8 bis** – Welfare aziendale su base contrattuale

### **ISTITUTI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO, DI CONTRATTI A TERMINE E DI APPRENDISTATO**

**Art. 9** - Gestione dei regimi di orario

**Art. 10** – Accantonamento annuo in compensazione (Banca Ore)

**Art. 11** – Diversa distribuzione orario di lavoro settimanale

**Art. 12** – Apprendistato

**Art. 12 bis**- welfare Contrattuale a favore dell'apprendistato

### **FUNZIONI IN MATERIA DI COMMISSIONE REGIONALE E DI PROCEDURA IN CASO DI CRISI**

**Art. 13** –Materie di competenza della Commissione Regionale

**Art. 14** – Procedura per le imprese del settore in situazione di crisi

**Art. 15** – Efficacia della contrattazione

**Art. 16** - Deposito del presente CCRL

**Art. 17** – Effetti sul contratto regionale di eventuali normative di legge

**Art. 18** – Decorrenza e durata del contratto collettivo regionale

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, including some that appear to be initials or short names.

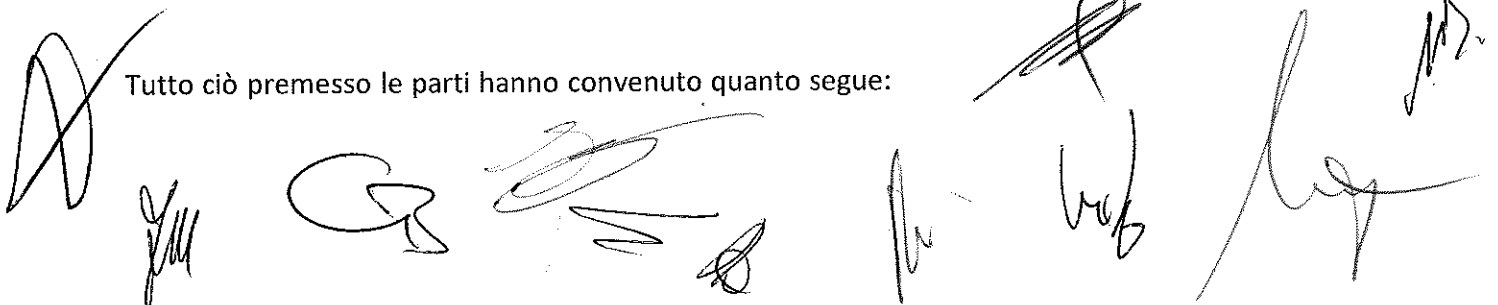
## ALLEGATI

- All.1. Comunicazione ai lavoratori utilizzo regimi orario fino a 4 mesi
- All.2. Accordo con i lavoratori utilizzo regimi orario oltre i 4 mesi
- All.3. Comunicazione a Commissione Paritetica per utilizzo regimi orario oltre i 4 mesi
- All.4 Comunicazione monitoraggio
- All.5 Informativa Welfare aziendale
- All. 6 Informativa diversa distribuzione orario di lavoro
- All. 7 Tabella ERV

## Premesse

- a) è stato rinnovato in data 17/12/21 il CCNL dell'area Meccanica (Metalmeccanici Installatori di impianti ed Autoriparatori, Orafi/Argentieri ed affini e Odontotecnici).
- b) visto che le parti stipulanti il presente accordo reputano importante una soluzione unitaria per la disciplina contrattuale regionale nei settori sopraindicati;
- c) considerato l'accordo di riforma di EBAV del 04/12/2020 che prevede una razionalizzazione delle prestazioni e dei fondi di secondo livello;
- d) considerato il grave quadro di incertezza del mercato in cui operano imprese dei settori sopra indicati, già colpito dall'emergenza epidemiologica da covid-19 ed aggravato ora dalle vicende geopolitiche internazionali e dalla crisi energetica;
- e) considerato che, nonostante il periodo di difficoltà, le parti intendono salvaguardare il complesso normativo, economico e di welfare bilaterale che il CCRL garantisce ad imprese e lavoratori del settore in Veneto e valorizzare l'ingresso dei giovani nel settore tramite l'apprendistato e gli altri strumenti di politiche attive come espressamente indicati nell'Accordo sulla Buona Occupazione sottoscritto dalle parti sociali in data 4 aprile 2022, favorendo le buone prassi.
- f) Ritenendo che la contrattazione sia il principale strumento attraverso il quale poter individuare soluzioni concrete in grado di soddisfare le esigenze di imprese e lavoratori soprattutto in un contesto di così grande incertezza e potenziale crisi economica.

Tutto ciò premesso le parti hanno convenuto quanto segue:



**Art.1- OSSERVATORIO REGIONALE SULLA SITUAZIONE ECONOMICO-SOCIALE DELL'AREA MECCANICA DEL VENETO**

Le parti, confermando quanto previsto dalla precedente contrattazione, convengono:

- di richiedere ad Ebav la classificazione dei dati delle imprese/lavoratori del settore suddivisa nei comparti della Meccanica, dell'Installazione Impianti, dell'Autoriparazione, degli Orafi/Argentieri ed affini e degli Odontotecnici procedendo alle modifiche della raccolta dei dati/anagrafiche necessarie;
- di ritrovarsi semestralmente per esaminare i dati NCE (Note Congiunturali Ebav) e/o delle altre fonti concordate tra le parti;
- di richiedere che l'EBAV realizzi per il tramite del proprio Osservatorio, una ricerca sulle fonti esistenti in grado di assicurare in tempi rapidi, dati aggiornati sul PIL regionale e sul valore aggiunto regionale per addetto dei settori della Meccanica, Installazione Impianti, Autoriparazione, Orafi/Argentieri ed affini e Odontotecnici.

Per dare applicazione all'osservatorio regionale sulla situazione economico-sociale del settore, anche alla luce dei sopraggiunti effetti economici e di mercato conseguenti alla pandemia covid-19 e agli effetti delle vicende geopolitiche internazionali, le parti si incontreranno entro la fine di febbraio 2023 per programmare l'avvio dell'attività.

**Art.2 FORMAZIONE DEGLI ADDETTI DEL SETTORE**

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

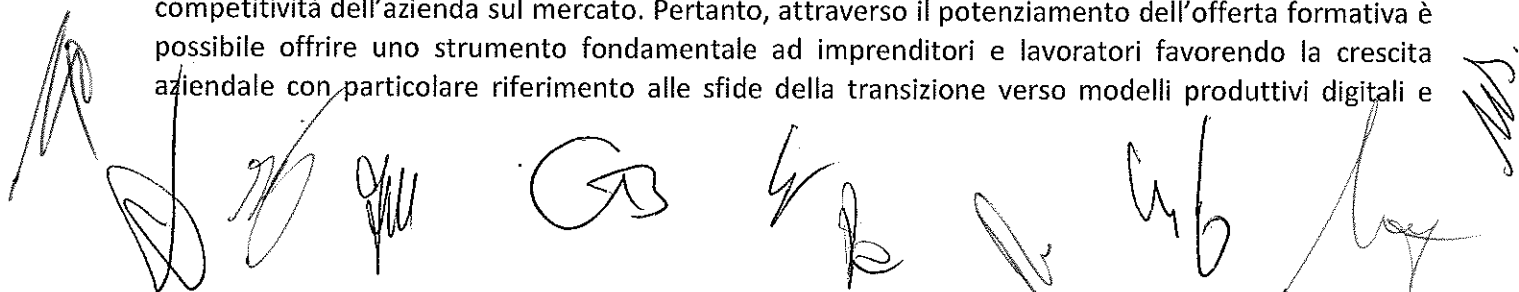
Allo scopo le parti convengono di acquisire i dati, già analizzati dalla Commissione di cui all'art. 13, riguardanti il fabbisogno professionale dei settori sopraindicati contenute:

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

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

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

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



sostenibili.

Considerando quanto previsto dall'art. 47 del CCNL Area Meccanica del 17/12/2021, le parti al fine di dare concreta attuazione alla necessità di prevedere percorsi in grado di consentire ad imprese e lavoratori di poter accedere ad opportunità di crescita delle competenze professionali, con specifico riferimento al miglioramento delle competenze digitali e della sostenibilità, prevedono di integrare all'interno del catalogo formativo relativo al servizio Ebav A07 "Formazione", specifiche tipologie di interventi formativi finalizzati all'incremento delle competenze digitali e della sostenibilità.

In tal modo i lavoratori potranno accedere ad un'offerta formativa in grado di intervenire non solo su tematiche strettamente connesse alla tipologia di mansione aziendale svolta, ma anche offrire la possibilità di incrementare le proprie conoscenze digitali quale elemento utile alla crescita personale ed aziendale.

Verrà infine richiesto ad Ebav e a Fondartigianato di produrre i dati sul numero di corsi, ore e partecipanti effettuate negli ultimi 4 anni nei settori dell'Area Meccanica al fine di un esame congiunto dell'attività svolta. Inoltre saranno messi a disposizione i dati dell'articolazione regionale di Fondartigianato relativi ai fabbisogni formativi delle imprese e dei lavoratori.

### Art. 3 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti intendono valorizzare il ruolo della previdenza complementare quale strumento di rilevante importanza per i lavoratori e gli imprenditori dell'artigianato, come previsto anche dall'art 41 del CCNL 16/06/2011 e dalla nota integrativa su 'Previdenza complementare' del vigente CCNL 17/12/2021. Il numero limitato di lavoratori che risultano iscritti ad un fondo di previdenza complementare nell'Area Meccanica del Veneto, rendono tuttavia necessario attivare interventi volti ad incentivare l'adesione alle condizioni previste dalla legge, dei lavoratori ai fondi negoziali valevoli per il settore artigiano come previsti da intese della contrattazione collettiva dell'artigianato, nelle seguenti modalità.

Per i dipendenti (operai/impiegati/quadri/apprendisti professionalizzanti) che si iscrivono ad un fondo negoziale 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.

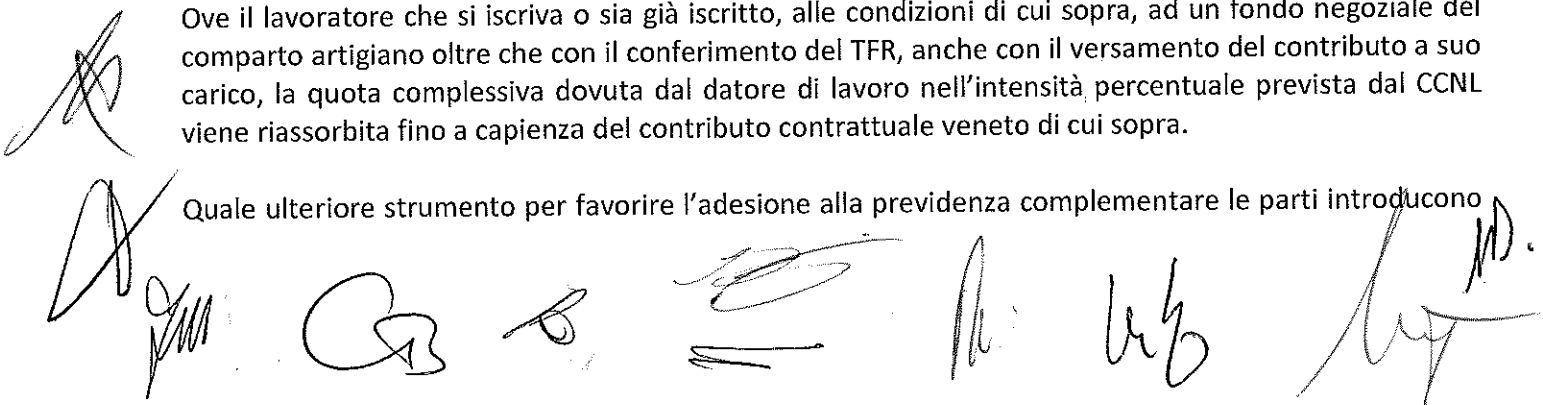
Tale contribuzione sarà regolata dal datore di lavoro direttamente verso il fondo negoziale secondo le modalità e le procedure in essere, come previste dallo stesso fondo negoziale.

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

- a) per i lavoratori come sopra indicati che si iscrivono 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 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 viene riassorbita fino a capienza del contributo contrattuale veneto di cui sopra.

Quale ulteriore strumento per favorire l'adesione alla previdenza complementare le parti introducono



una nuova prestazione di EBAV in favore dell'azienda e una in favore del lavoratore a partire dall'anno di competenza 2023 (con pagamento dal 2024) che preveda l'erogazione di un contributo una tantum in favore dei dipendenti e delle imprese che dopo la stipula del presente CCRL aderiscano ad un fondo di previdenza complementare negoziale del comparto artigiano.

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

La prestazione in favore dei lavoratori viene collocata all'interno del fondo EBAV di secondo livello "Professionalità dipendenti" e alimentata con le relative risorse. La prestazione prevede l'erogazione una tantum non ripetibile di un contributo, come da tabella seguente, in favore del lavoratore che abbia aderito ad un fondo di previdenza complementare negoziale. La domanda potrà essere presentata ad EBAV a partire dal 2023.

Le parti danno mandato al Comitato di categoria di fissare l'importo delle prestazioni per il 2023, 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 Over 35 anni	Importo una tantum per lavoratori Under 35 anni
Azienda	Livello minimo 200 € Livello medio 300 € Livello massimo 400 €	Livello minimo 400 € Livello medio 500 € Livello massimo 600 €
Dipendente	Livello minimo 150 € Livello medio 250 € Livello Massimo 350 €	Livello minimo 250 € Livello medio 350 € Livello massimo 450 €

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

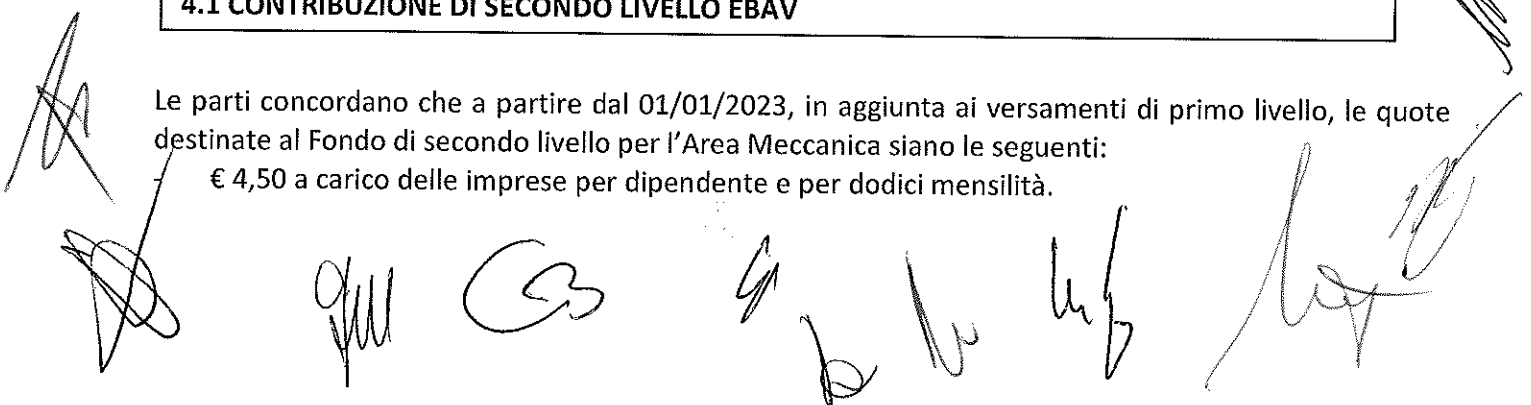
#### Art. 4 FONDI DI SECONDO LIVELLO EBAV

Con riferimento a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 04/12/2020 relativo alla riforma di EBAV, i fondi di secondo livello della categoria Metalmeccanici e Odontotecnici vengono accorpatisi in un unico fondo denominato "Area Meccanica" a partire dal 01/01/2023. In relazione al fondo di secondo livello della categoria Orafi/Argentieri ed affini le parti si impegnano ad effettuare, entro luglio 2023, una verifica inerente la dotazione di risorse e la sostenibilità del fondo, al fine di valutarne l'accorpamento con l'Area Meccanica.

#### 4.1 CONTRIBUZIONE DI SECONDO LIVELLO EBAV

Le parti concordano che a partire dal 01/01/2023, in aggiunta ai versamenti di primo livello, le quote destinate al Fondo di secondo livello per l'Area Meccanica siano le seguenti:

€ 4,50 a carico delle imprese per dipendente e per dodici mensilità.



- € 2,00 a carico dei lavoratori per dodici mensilità.

FONDI	QUOTA IMPRESE	QUOTA LAVORATORI
Formazione	0,55	0,21
Promozione e qualità	1,00	0,10
Ambiente e sicurezza	0,60	0,06
Sussidi assistenziali	1,75	1,03
Consolidamento professionalità	0,60	0,60
<b>TOTALE</b>	<b>4,50</b>	<b>2,00</b>

Rimangono inalterate le quote di secondo livello per Orafi/Argentieri ed affini come da tabella seguente:

FONDI	QUOTA IMPRESE	QUOTA LAVORATORI
Formazione	0,47	0,10
Promozione e qualità	2,03	0
Ambiente e sicurezza	0,60	0
Sussidi assistenziali	0,50	1,00
Consolidamento professionalità	0,60	1,00
Crisi Area/settore	0,48	0,08
<b>TOTALE</b>	<b>4,68</b>	<b>2,18</b>

#### 4.2 PRESTAZIONI DI SECONDO LIVELLO EBAV

Con riferimento al servizio D12 "Consolidamento della professionalità" per l'Area Meccanica, per il solo anno 2023, viene modificato il coefficiente percentuale per la determinazione del massimo annuo di beneficiari della prestazione portandolo al 1,5% dei lavoratori iscritti ad EBAV nell'Area Meccanica. A partire dal 2024 la percentuale sarà fissata al 2,00%.

#### Art. 5 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA SANI. IN. VENETO

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

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

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

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

#### **Art. 6 OBBLIGHI IN CAPO ALL'IMPRESA CHE NON VERSA EBAV**

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

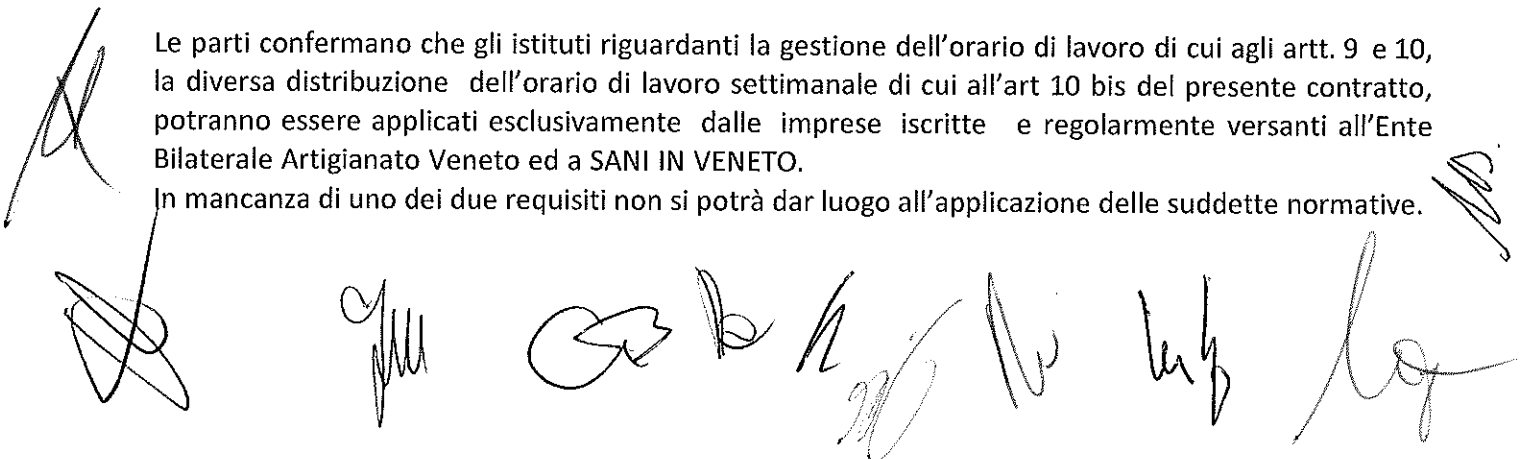
- a erogare l'Elemento Aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) secondo l'importo definito dall'Accordo Interconfederale Nazionale sulla bilateralità artigiana del 17.12.2021 (30 euro lordi/mese per 13 mensilità) e secondo le modalità definite dall'Accordo Interconfederale Regionale del 4.12.2020 e dal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

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

#### **ART. 7 CLAUSOLA DI PREMIALITÀ**

Le parti confermano che gli istituti riguardanti la gestione dell'orario di lavoro di cui agli artt. 9 e 10, la diversa distribuzione dell'orario di lavoro settimanale di cui all'art 10 bis del presente contratto, potranno essere applicati esclusivamente dalle imprese iscritte e regolarmente versanti all'Ente Bilaterale Artigianato Veneto ed a SANI IN VENETO.

In mancanza di uno dei due requisiti non si potrà dar luogo all'applicazione delle suddette normative.





## ART.8 ELEMENTO RETRIBUTIVO VENETO

Le Parti concordano in una progressiva armonizzazione della retribuzione territoriale per il settore orafi/argentieri e odontotecnici con il comparto metalmeccanica, al fine di garantire a tutti i settori rientranti nel campo di applicazione del presente CCRL lo stesso importo retributivo regionale.

Per il settore METALMECCANICI è confermato l'ERV di cui al CCRL 1/7/2020 come da tabella che segue:

	1 imp.	2a imp.	2b Imp. O.S. p.	3 Imp. O.S. p.	4 Imp. O.S. p.	5 Imp. Op. Qual.	6 Imp Op. Com
ERV da 1/09/2020	115,00	103,00	95,00	89,00	81,00	77,00	72,00
	0,66474	0,59538	0,54913	0,51445	0,46821	0,44509	0,41618

Per gli apprendisti professionalizzanti l'importo mensile di E.R.V. è pari a euro 25,00 (0,14451 su base oraria) a prescindere dallo scaglione temporale di progressione retributiva in essere.

### PER IL SETTORE ORAFI/ARGENTIERI ED AFFINI E PER IL SETTORE ODONTOTECNICO

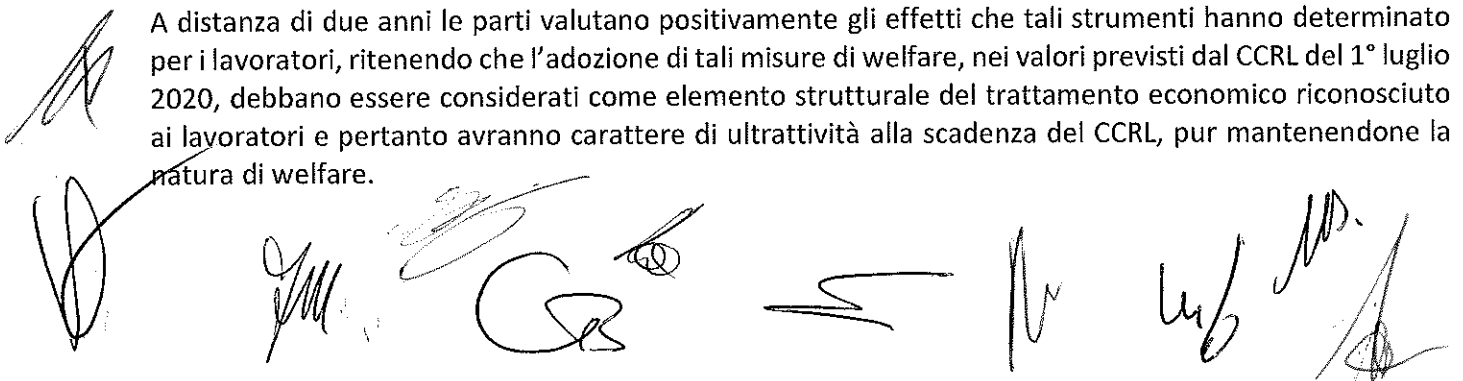
Gli importi degli elementi regionali attualmente in vigore (ERR di cui all'art.12 Acc. Interc. Regionale 23/8/1989 e IRR di cui ai precedenti CCRL) cesseranno di essere erogati dal 1/12/2022 (per tutti i dipendenti compresi apprendisti professionalizzanti e duali) e confluiranno nella nuova voce retributiva regionale ERV con le progressioni retributive indicate nell'Allegato 7 del presente CCRL.

Le Parti si danno atto che eventuali importi già riconosciuti in busta paga ai dipendenti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali di livello regionale per i settori Orafi/Argentieri e affini e Odontotecnici potranno essere assorbiti fino a concorrenza dall'importo riconosciuto a titolo di riallineamento retributivo regionale.

### Art 8 bis WELFARE AZIENDALE SU BASE CONTRATTUALE

Il contratto collettivo regionale stipulato in data 1° luglio 2020, pur in un contesto di difficoltà determinato dagli effetti della pandemia da Covid-19, ha introdotto in via eccezionale degli strumenti di welfare a favore dei lavoratori delle imprese artigiane dei settori metalmeccanico di produzione, installazione di impianti ed autoriparazione.

A distanza di due anni le parti valutano positivamente gli effetti che tali strumenti hanno determinato per i lavoratori, ritenendo che l'adozione di tali misure di welfare, nei valori previsti dal CCRL del 1° luglio 2020, debbano essere considerati come elemento strutturale del trattamento economico riconosciuto ai lavoratori e pertanto avranno carattere di ultrattività alla scadenza del CCRL, pur mantenendone la natura di welfare.



L'applicazione delle misure di welfare sopra citate viene estesa e consolidata anche alle imprese dei settori orafi/argentieri ed affini e alle imprese artigiane e non artigiane del settore odontotecnico. Per tali settori dal 2024, con erogazione prevista entro il 12 gennaio 2025, verranno pertanto messi 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 pari o superiore al 50% nel mese di erogazione:

- 80,00 € annui per operai, impiegati, quadri
- 64,00 € annui per apprendisti professionalizzanti

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

- 40,00 € annui per operai, impiegati, quadri
- 32,00 € annui per apprendisti professionalizzanti

Gli importi di cui sopra maturano in quote mensili: il valore mensile si ricava suddividendo in dodicesimi l'importo complessivo. Ai fini della maturazione della quota mensile si applicano i criteri definiti successivamente.

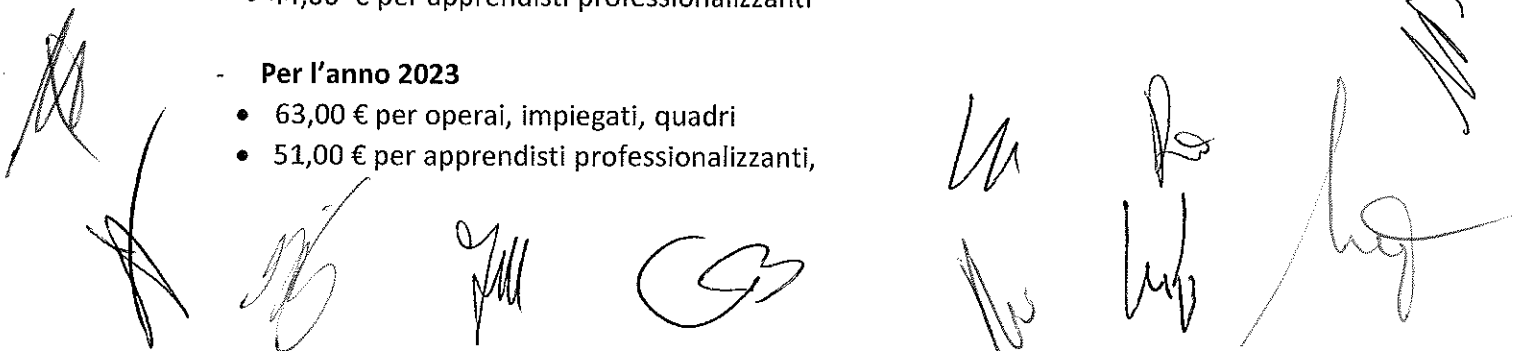
Fermo restando quanto previsto ai precedenti commi 2 e 3, limitatamente al periodo di validità del presente CCRL (annualità 2022, 2023 e 2024), con riferimento alle sole imprese artigiane dei settori metalmeccanico di produzione, installazione di impianti ed autoriparazione, gli importi da destinare a soluzioni di welfare vengono fissati nei seguenti valori complessivi:

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

- **Per l'anno 2022**
  - 110,00 € per operai, impiegati e quadri
  - 88,00 € per apprendisti professionalizzanti
- **Per l'anno 2023**
  - 125,00 € per operai, impiegati, quadri,
  - 100,00 € per apprendisti professionalizzanti
- **Per l'anno 2024**
  - 145,00 € per operai, impiegati e quadri
  - 116,00 € per apprendisti professionalizzanti

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

- **Per l'anno 2022**
  - 55,00 € per operai, impiegati, quadri
  - 44,00 € per apprendisti professionalizzanti
- **Per l'anno 2023**
  - 63,00 € per operai, impiegati, quadri
  - 51,00 € per apprendisti professionalizzanti,



- **Per l'anno 2024**

- 73,00 € per operai, impiegati, quadri,
- 59,00 € per apprendisti professionalizzanti

Gli importi sopra indicati maturano in quote mensili: il valore mensile si ricava suddividendo in dodicesimi l'importo complessivo; con riferimento ai lavoratori a part-time, in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, ai fini della verifica della soglia del 50% sopra indicata si farà riferimento all'orario di lavoro ridotto 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.

Hanno diritto agli importi di cui sopra, da destinare a soluzioni di welfare:

- **per l'anno 2022** i lavoratori non in prova in forza alla data di stipula del presente contratto in proporzione all'attività effettivamente svolta in tale anno di riferimento, in base ai criteri sotto indicati;
- **per gli anni successivi** i lavoratori non in prova con riferimento all'attività effettivamente svolta in ciascuno di tali anni, in base ai criteri sotto indicati.

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

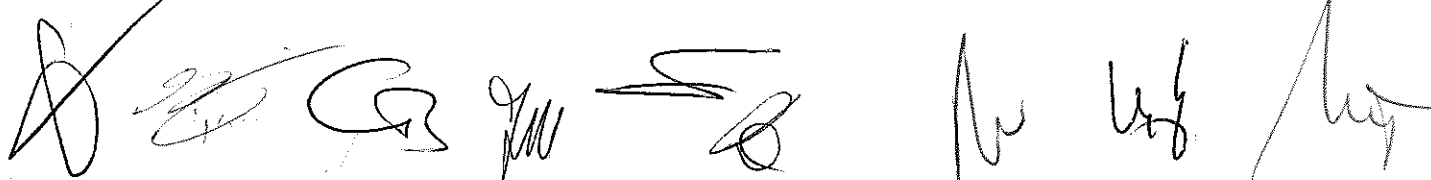
Una giornata s'intende lavorata anche in presenza di una sola ora di effettivo lavoro nel giorno considerato. Si considerano come lavorate le giornate di assenza per congedo di maternità/paternità (ex astensione obbligatoria per maternità), quelle per infortunio sul lavoro avvenuto all'interno dell'azienda 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 avverrà entro il 12 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, con annotazione/regolazione nel cedolino di dicembre dell'anno di competenza a partire dall'anno 2022 e così per quelli successivi.

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

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. 2.120 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. In tale ambito, con riferimento al periodo di imposta 2022, l'importo di welfare potrà essere utilizzato anche per rimborsare al lavoratore le spese per le utenze domestiche, come previsto dalla vigente normativa, ricorrendone le condizioni di legge, corredata dalla documentazione probatoria di legge a carico del lavoratore.

La scelta di utilizzare questa modalità di welfare verrà riconosciuta dal datore di lavoro al lavoratore in ottemperanza alle disposizioni amministrative previste e ricorrendone le condizioni soggettive in capo al medesimo. Il lavoratore dovrà presentare espressa richiesta scritta al datore di lavoro corredata della documentazione probatoria di legge.

Se non ricorrono le condizioni di legge o nel caso in cui il lavoratore non presenti la relativa documentazione e laddove non sia offerta dal datore di lavoro una soluzione di welfare aziendale, verrà liquidato al lavoratore, nella busta paga di dicembre 2022 l'equivalente del valore del welfare entro il termine del 12 gennaio dell'anno successivo.

Qualora la presente disposizione (*c.d. rimborso utenze domestiche*) venisse prorogata anche per i periodi di imposta successivi al 2022, imprese e i lavoratori potranno continuare ad applicarla.

Su richiesta del lavoratore, nel caso in cui lo stesso sia iscritto ad un fondo di previdenza complementare, l'impresa potrà altresì destinare l'intero valore spettante al fondo di previdenza complementare. 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 dicembre di ciascun anno di riferimento.

Fermo restando quanto sopra indicato con riferimento all'anno 2022, per gli anni successivi l'impresa accompagnerà la consegna del cedolino dei mesi di ottobre 2023, ottobre 2024 con un'informativa **tipo** al lavoratore (**All. 5**) 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 2023 ed entro il 10 dicembre 2024.

Come sopra evidenziato, laddove l'impresa non metta a disposizione una soluzione di welfare da proporre al lavoratore, l'equivalente del valore spettante di cui ai commi 3 e 5 e 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.

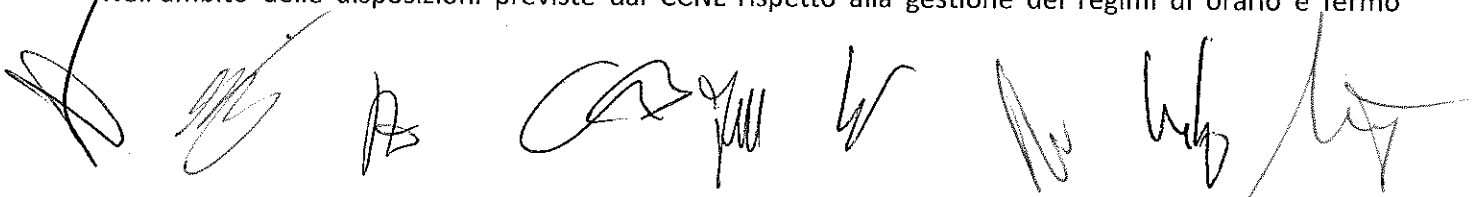
Trattandosi di retribuzione, la stessa verrà assoggettata a normale contribuzione (carico datore di lavoro e dipendente) e ad imposizione fiscale.

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

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

**ART. 9 GESTIONE DEI REGIMI ORARIO**

Nell'ambito delle disposizioni previste dal CCNL rispetto alla gestione dei regimi di orario e fermo



restando l'utilizzo in alternativa agli istituti della "flessibilità" previsti dal vigente contratto nazionale, per far fronte alle frequenti e non programmabili variazioni di intensità dell'attività aziendale, viene istituita la seguente gestione dell'orario di lavoro.

#### **9.a Regimi di orario su base quadrimestrale**

L'orario contrattuale di lavoro settimanale (40 ore) potrà essere realizzato come media nell'arco temporale del mese di calendario, previo accordo tra ditta e dipendente (**Allegato 1**).

Nel caso in cui alla fine di ciascun mese le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili del mese, la parte eccedente sarà accantonata in un conto ore individuale.

Nel caso risultasse nel mese una media settimanale inferiore all'orario contrattuale, la quantità necessaria di ore per raggiungere l'orario medio contrattuale, la quantità necessaria di ore per raggiungere l'orario medio contrattuale sarà prelevata nell'ordine fino a concorrenza rispettivamente dal conto ore individuale, dall'accantonamento annuo di compensazione (banca ore) di cui all'articolo successivo, o, eccezionalmente, in carenza di capienza del citato monte ore, utilizzando altri istituti retributivi differiti nel rispetto delle norme contrattuali o di legge. Qualora l'accantonamento non sia sufficiente per far fronte alla riduzione dell'orario, si farà ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla legge. Le parti convengono che a fronte di un elevato utilizzo, iniziale o anche successivo, dell'accantonamento annuo, le ore prestate eccedenti quelle normali saranno destinate nei mesi successivi a ripristinare il medesimo accantonamento fino ad un massimo di 48 ore.

Le ore accantonate e non utilizzate del conto ore individuale saranno erogate con la busta paga del mese successivo alla scadenza del periodo di gestione quadrimestrale del regime di orario con l'applicazione della retribuzione corrente al momento della liquidazione, incrementata dalla maggiorazione del 30%.

Tale gestione dell'orario di lavoro sarà possibile per 4 mesi continuativi nell'arco di 12 mesi.

#### **9.b. Regimi di orario superiori ai 4 mesi**

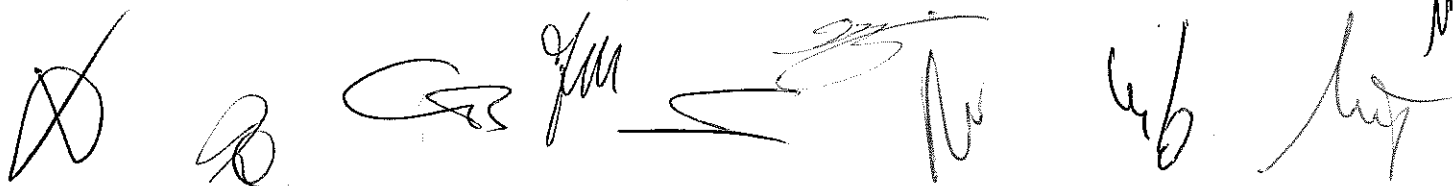
L'azienda che intenda procedere ad una estensione temporale fino ai 12 mesi della compensazione di orario oltre i 4 mesi o già programmare periodi superiori ai 4 mesi, dovrà stipulare accordo scritto con i lavoratori e/o RSU ove esistenti (**Allegato 2**); la stessa dovrà inoltre inviare specifica comunicazione (**Allegato 3**) alla Commissione Regionale Paritetica, costituita presso il comitato di categoria dell'Ebav e per conoscenza all'Associazione Artigiana Provinciale aderente alle Associazioni datoriali Regionali firmatarie del presente CCRL, che avrà il compito di monitorare l'andamento delle richieste, anche per una verifica delle modalità organizzative della produzione del settore artigiano. La possibilità di adottare tale modalità gestionale dell'orario sarà vincolata all'invio di tale comunicazione alla Commissione.

Tale gestione dell'orario avverrà con le stesse modalità previste per la durata quadrimestrale, con l'unica eccezione che il saldo avverrà nel mese successivo alla scadenza del periodo di 12 mesi.

I lavoratori che aderiscono a tale regime di orario con periodi superiori ai 4 mesi avranno diritto all'applicazione della tabella retributiva riportata in calce all'articolo, per il periodo indicato nella comunicazione

Fermo restando il computo massimo dei dodici mesi, la durata di tale gestione di orario potrà oltrepassare la scadenza del CCRL, fermo restando che continuerà ad essere applicata la tabella retributiva di cui al capoverso precedente.

La Commissione fornirà annualmente alle parti un elaborato contenente l'andamento delle richieste che



diventerà oggetto di confronto congiunto.

La comunicazione alla Commissione, redatta secondo lo schema allegato, dovrà contenere il nominativo dell'impresa, il tipo di attività svolta, il numero di dipendenti complessivamente in forza, il numero di dipendenti che hanno aderito a tale modalità di compensazione di orario. Entro 30 gg dal ricevimento, EBAV provvederà ad inviare comunicazione dell'avvenuto ricevimento.

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

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

**Tabella retributiva aggiuntiva per i lavoratori in regime di orario oltre i 4 mesi**

livello			Mensile	orario
<b>Meccanici</b>	<b>Orafi</b>	<b>odontotecnici</b>		
<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1s</u>	<u>13,32</u>	<u>0,07699</u>
<u>2</u>	<u>2b</u>	<u>1</u>	<u>12,03</u>	<u>0,06953</u>
<u>2bis</u>		<u>2b</u>	<u>10,81</u>	<u>0,06248</u>
<u>3</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>10,05</u>	<u>0,05809</u>
<u>4</u>	<u>4</u>	<u>4</u>	<u>8,91</u>	<u>0,05150</u>
<u>5</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>8,30</u>	<u>0,04797</u>
<u>6</u>	<u>6</u>	<u>6</u>	<u>7,61</u>	<u>0,04398</u>
<b>Apprendisti</b>			<b>5,80</b>	<b>0,03352</b>

**9. c. monitoraggio**

Le parti intendono attuare ai sensi dell'art.13 del presente CCRL il monitoraggio sull'utilizzo dei regimi su base quadrimestrale, il tutto per misurarne la diffusione della sua applicazione e valutarne eventuali adeguamenti e/o altre soluzioni.

Il modello per effettuare il monitoraggio è **l'allegato 4** al presente accordo e andrà inviato alla commissione regionale presso l'EBAV e per conoscenza all'Associazione Artigiana Provinciale aderente alle Associazioni datoriali Regionali firmatarie del presente CCRL Pertanto, dalle imprese che:

- introdurranno i regimi di orario su base quadrimestrale per periodi con decorrenza dalla sottoscrizione del presente contratto in poi invieranno il modello allegato 4 entro la fine del mese successivo a quello di introduzione ( l'invio andrà ripetuto per il dipendente/i aggiuntivo/i).

**ART. 10 ACCANTONAMENTO ANNUO IN COMPENSAZIONE (Banca Ore)**

Fermo restando l'istituto della flessibilità e del conto ore individuale, al fine di compensare normalmente i periodi di minor attività produttiva con permessi che garantiscono al lavoratore una maggior copertura previdenziale e di retribuzione, senza per questo elevare il costo del lavoro, le parti concordano che le imprese possono fare ricorso all'Accantonamento annuo di compensazione" (BANCA ORE) 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 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.

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 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" eccedenti le 48 ore.

#### ART. 11 DIVERSA DISTRIBUZIONE ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE

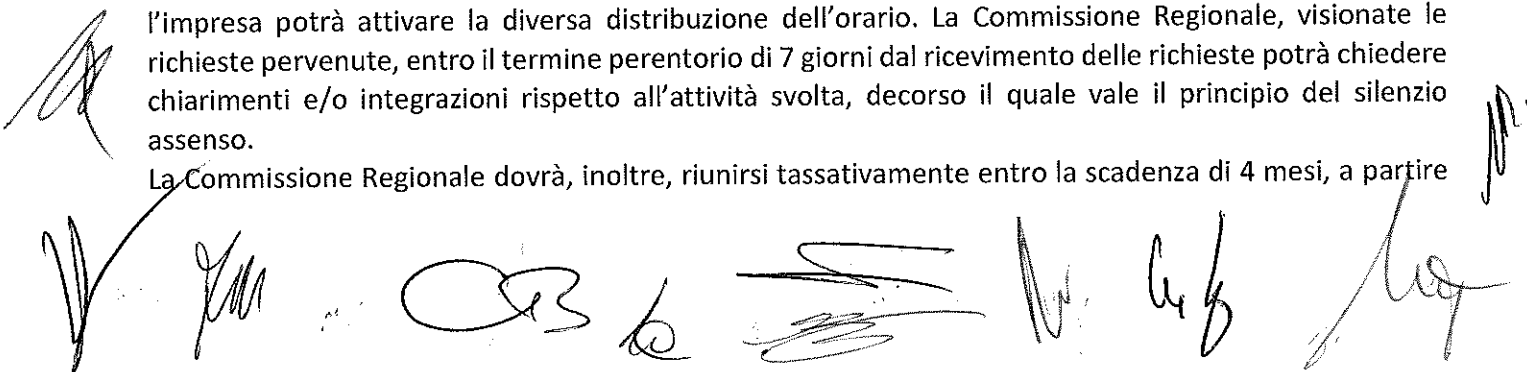
L'attuale crisi internazionale ha determinato un incremento sensibile del costo dell'energia, influenzando negativamente la produzione, rendendo quindi necessaria la diversa distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, prevedendo la possibile contrazione delle giornate lavorative settimanali. In tale contesto, ferma restando la durata settimanale dell'orario di lavoro prevista contrattualmente, le imprese potranno attivare, a partire dalla sottoscrizione del presente accordo, una diversa distribuzione dell'orario giornaliero e settimanale, con un massimo di 9 ore ordinarie lavorative giornaliere, prevedendo una fermata settimanale da un minimo di 4 ad un massimo di 8 ore, anche al fine di prevenire un possibile ricorso a sospensioni/riduzione dell'orario di lavoro.

In questo caso non sarà considerata come ora di lavoro straordinaria la nona ora.

Tale possibilità riguarderà tutti i dipendenti o categorie di dipendenti individuati dal datore di lavoro in relazione alle esigenze produttive dell'impresa e sarà attivabile a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo per un periodo di 4 mesi.

L'impresa che intenda attivare lo strumento, darà preventiva informativa ai dipendenti con un preavviso di almeno 7 giorni di calendario e contestuale inoltro del modulo di cui all'allegato 6 alla Commissione Regionale di cui all'art. 14 del presente contratto per il tramite di una delle Associazioni datoriali provinciali aderenti alle Associazioni Regionali firmatarie del presente CCRL. Nel modulo andranno indicati, oltre ai riferimenti dell'impresa, il numero dei dipendenti coinvolti, il periodo nel quale opera la diversa distribuzione dell'orario di lavoro, la descrizione dell'attività svolta dall'impresa. A seguito dell'invio della richiesta alla Commissione Regionale, decorso il periodo di preavviso di cui sopra, l'impresa potrà attivare la diversa distribuzione dell'orario. La Commissione Regionale, visionate le richieste pervenute, entro il termine perentorio di 7 giorni dal ricevimento delle richieste potrà chiedere chiarimenti e/o integrazioni rispetto all'attività svolta, decorso il quale vale il principio del silenzio assenso.

La Commissione Regionale dovrà, inoltre, riunirsi tassativamente entro la scadenza di 4 mesi, a partire



dalla sottoscrizione del presente accordo, al fine di valutare se permangono le condizioni per prorogare la diversa distribuzione settimanale dell'orario di lavoro. Sulla base delle istanze pervenute, la Commissione Regionale opererà un monitoraggio del ricorso alla diversa distribuzione dell'orario da parte delle imprese per una valutazione complessiva dell'andamento congiunturale e delle modalità di utilizzo della diversa distribuzione dell'orario di lavoro.

Per l'applicazione di tale modalità di distribuzione dell'orario di lavoro non sono previsti ulteriori oneri a carico dell'impresa e meccanismi di compensazione di eventuali ore fatte in più rispetto all'orario settimanale determinate da impreviste esigenze produttive, che saranno quindi considerate ore di lavoro straordinarie.

Qualora risultassero ore settimanali mancanti per raggiungere l'orario medio contrattuale (40 ore settimanali), potranno essere utilizzati gli strumenti di flessibilità previsti dalla contrattazione nazionale e regionale, nel rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa.

Le imprese valuteranno preventivamente situazioni particolari dei lavoratori nell'applicazione della diversa distribuzione dell'orario di lavoro settimanale.

Nel caso in cui l'impresa, a seguito di momentanea crisi di mercato, dovesse attivare la procedura di sospensione dal lavoro con ricorso a FSBA, verrà ripristinata la normale distribuzione dell'orario di lavoro.

#### **ART. 12 APPRENDISTATO**

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

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

#### **ART. 12 Bis WELFARE CONTRATTUALE A FAVORE DELL' APPRENDISTATO**

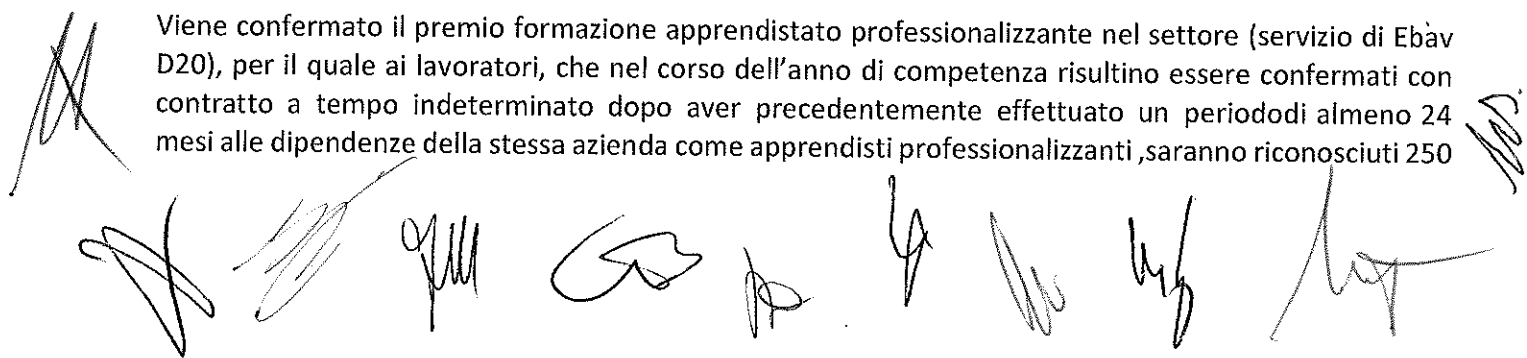
Le parti intendono valorizzare gli interventi premiali del welfare contrattuale garantito dalla bilateralità artigiana veneta a beneficio di imprese che investono sulla crescita professionale di giovani nel settore e a favore dei giovani stessi confermando i tre seguenti interventi.

a.

Il contributo per assunzione a tempo indeterminato di ex apprendisti professionalizzanti (servizio EBAV A12) già alle dipendenze è confermato nell'importo di 500 €.

b.

Viene confermato il premio formazione apprendistato professionalizzante nel settore (servizio di Ebav D20), per il quale ai lavoratori, che nel corso dell'anno di competenza risultino essere confermati con contratto a tempo indeterminato dopo aver precedentemente effettuato un periodo di almeno 24 mesi alle dipendenze della stessa azienda come apprendisti professionalizzanti, saranno riconosciuti 250





€, laddove il periodo sia stato di 36 mesi l'importo a favore del giovane sarà di 300 € .

**c.**

Viene confermato per premiare le prosecuzioni dei rapporti di apprendistato duale (art.43 del D.lgs.81/2015 e successive modifiche ed integrazioni) in apprendistato professionalizzante senza soluzione di continuità, il contributo all'apprendista e al datore di lavoro che sarà erogato da EBAV decorsi almeno 4 mesi dalla trasformazione stessa del rapporto. Il contributo non è ripetibile e ricorrendone le condizioni potrà essere erogato con riferimento al medesimo apprendista duale una sola volta. Il contributo di EBAV a favore del giovane lavoratore sarà di 400 € quello a favore dell'impresa sarà di 200 €.

### **ART 13. COMMISSIONE REGIONALE**

La Commissione regionale è composta da 6 membri di espressione delle parti firmatarie il presente accordo di cui 3 in rappresentanza delle associazioni artigiane e 3 in rappresentanza delle OOSS di categoria. Al fine di garantire l'operatività della Commissione, ciascuna parte firmataria potrà indicare anche il nominativo di un componente supplente. Sono previsti due coordinatori, uno di espressione sindacale ed uno di espressione imprenditoriale.

La Commissione ha sede presso l'Ebav che garantirà il supporto di segreteria operativa.

La Commissione Regionale opererà nei seguenti ambiti:

1. monitoraggio per quanto concerne l'utilizzo dei regimi di orario ex art. 9 del presente CCRL, la diversa distribuzione dell'orario settimanale, sulla base del vigente contratto.
2. monitoraggio sulla previdenza complementare, mediante la raccolta di informazioni dai Fondi negoziali di previdenza complementare relative all'andamento dell'iscrizione dei lavoratori dell'Area Meccanica;
3. monitoraggio sui percorsi formativi e sulle attività conseguentemente svolte per i dipendenti del settore acquisendo informazioni dall'ente bilaterale e da Fondartigianato;

### **ART. 14 PROCEDURA PER LE IMPRESE DEL SETTORE IN SITUAZIONE DI CRISI**

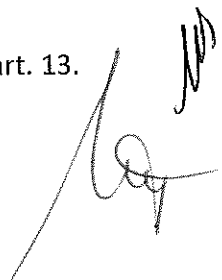
La seguente procedura si applica alle imprese del settore comprese nella sfera di applicazione del CCRL che subiscono una modifica strutturale del rapporto con i committenti ed a quelle nelle quali perdura da tempo una situazione di crisi finanziaria con effetti sull'occupazione.

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 OOSS che hanno dato riscontro alla richiesta dell'impresa.

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

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

Copia del verbale di accordo dovrà essere inviata alla Commissione di categoria di cui all'art. 13.



**ART 15. EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE**

Gli accordi ed i contratti collettivi di categoria sottoscritti in precedenza mantengono la loro efficacia, se non sostanzialmente modificati dal presente CCRL.

**ART 16. DEPOSITO DEL PRESENTE CCRL**

Il presente CCRL sarà depositato a cura di CNA Veneto.

**ART 17. EFFETTI SUL CONTRATTO REGIONALE DI EVENTUALI NORMATIVE DI LEGGE**

Le parti, nel riaffermare l'importanza della contrattazione territoriale quale elemento distintivo dell'artigianato, si incontreranno entro 30 giorni dalla data di approvazione di eventuali normative di legge sul salario per valutarne le ricadute sul contratto regionale.

**ART 18. DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO REGIONALE**

Con il presente accordo, si dà continuità alla decorrenza del CCRL precedente e si stabilisce che la scadenza del CCRL è prevista per il 31/12/2024, che ha quindi una durata complessiva di 25 mesi. Il presente CCRL, salve le decorrenze e le durate previste per singoli istituti, continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza del 31/12/2024 se non disdettato da una delle parti entro 3 mesi dalla scadenza.

Letto, confermato, sottoscritto.

CONFARTIGIANATO IMPRESE Veneto

CNA Veneto

CASARTIGIANI del Veneto

FIOM CGIL Veneto

Mario Fusco

FIM CISL Veneto

UILM UIL Veneto

**ALLEGATO 7 CCRL AREA MECCANICA (METALMECCANICI-ORAFI-ODONTOTECNICI)**

**TABELLA ELEMENTO REGIONALE VENETO PER LE IMPRESE DELL'AREA MECCANICA ARTIGIANA**  
 settori metalmeccanica, installazione d'impianti, autoriparazione  
 che applicano il CCNL AREA MECCANICA (accordo di rinnovo del 17.12.21 e s.m.i.) e il CCRL Veneto del 01/12/2022

	1	2a	2BIS	3	4	5	6
(ERV) al 1/12/2022	115,00	103,00	95,00	89,00	81,00	77,00	72,00
	0,66474	0,59538	0,54913	0,51445	0,46821	0,44509	0,41618

**TABELLA ELEMENTO REGIONALE VENETO PER LE IMPRESE ORAFI/ARGENTIERI ED AFFINI**  
 che applicano il CCNL AREA MECCANICA (accordo di rinnovo del 17.12.21 e s.m.i.) e il CCRL Veneto del 01/12/2022

	1	2b	3	4	5	6
elemento retributivo Veneto (ERV dal 1/12/2022)	79,81	71,22	60,56	54,62	51,34	47,46
	<b>0,46133</b>	<b>0,41168</b>	<b>0,35006</b>	<b>0,31572</b>	<b>0,29676</b>	<b>0,27434</b>

Per gli apprendisti professionalizzanti l'importo mensile di E.R.V. è pari a euro 5,00 ( 0,02890 su base oraria) a prescindere dallo scaglione temporale di progressione retributiva in essere

	1	2b	3	4	5	6
elemento retributivo Veneto (ERV dal 1/06/2023))	88,61	79,16	67,67	61,22	57,76	53,59
	<b>0,51220</b>	<b>0,45757</b>	<b>0,39116</b>	<b>0,35387</b>	<b>0,33387</b>	<b>0,30977</b>

Per gli apprendisti professionalizzanti l'importo mensile di E.R.V. è pari a euro 10,00 ( 0,05780 su base oraria) a prescindere dallo scaglione temporale di progressione retributiva in essere

	1	2b	3	4	5	6
elemento retributivo Veneto (ERV dal 1/12/2023)	97,40	87,11	74,78	67,81	64,17	59,73
	<b>0,56301</b>	<b>0,50353</b>	<b>0,43225</b>	<b>0,39197</b>	<b>0,37092</b>	<b>0,34526</b>

Per gli apprendisti professionalizzanti l'importo mensile di E.R.V. è pari a euro 15,00 ( 0,08671 su base oraria) a prescindere dallo scaglione temporale di progressione retributiva in essere

	1	2b	3	4	5	6
elemento retributivo Veneto (ERV dal 1/06/2024)	106,20	95,05	81,89	74,41	70,59	65,86
	<b>0,61387</b>	<b>0,54942</b>	<b>0,47335</b>	<b>0,43012</b>	<b>0,40803</b>	<b>0,38069</b>

Per gli apprendisti professionalizzanti l'importo mensile di E.R.V. è pari a euro 20,00 ( 0,11561 su base oraria) a prescindere dallo scaglione temporale di progressione retributiva in essere

	1	2b	3	4	5	6
elemento retributivo Veneto (ERV dal 1/12/2024)	115,00	103,00	89,00	81,00	77,00	72,00
	<b>0,66474</b>	<b>0,59538</b>	<b>0,51445</b>	<b>0,46821</b>	<b>0,44509</b>	<b>0,41618</b>

Per gli apprendisti professionalizzanti l'importo mensile di E.R.V. è pari a euro 25,00 ( 0,14451 su base oraria) a prescindere dallo scaglione temporale di progressione retributiva in essere

**TABELLA ELEMENTO REGIONALE VENETO  
PER LE IMPRESE ARTIGIANE DEL SETTORE ODONTOTECNICI**  
che applicano il CCNL AREA MECCANICA (accordo di rinnovo del 17.12.21 e s.m.i.) e il CCRL Veneto del 01/12/2022

	1S	1	2b	3	4	5	6
elemento retributivo Veneto (ERV dal 1/12/2022)	52,90	46,36	41,29	35,77	33,10	30,86	29,83
	<b>0,30578</b>	<b>0,26798</b>	<b>0,23867</b>	<b>0,20676</b>	<b>0,19133</b>	<b>0,17838</b>	<b>0,17243</b>

Per gli apprendisti professionalizzanti l'importo mensile di E.R.V. è pari a euro 5,00 ( 0,02890 su base oraria) a prescindere dallo scaglione temporale di progressione retributiva in essere

	1S	1	2b	3	4	5	6
elemento retributivo Veneto (ERV dal 1/6/2023)	68,42	60,52	53,22	47,08	44,08	41,15	40,37
	<b>0,39549</b>	<b>0,34983</b>	<b>0,30763</b>	<b>0,27214</b>	<b>0,25480</b>	<b>0,23786</b>	<b>0,23335</b>

Per gli apprendisti professionalizzanti l'importo mensile di E.R.V. è pari a euro 10,00 ( 0,05780 su base oraria) a prescindere dallo scaglione temporale di progressione retributiva in essere

	1S	1	2b	3	4	5	6
elemento retributivo Veneto (ERV dal 1/12/2023)	83,95	74,68	65,14	58,38	55,05	51,43	50,92
	<b>0,48526</b>	<b>0,43168</b>	<b>0,37653</b>	<b>0,33746</b>	<b>0,31821</b>	<b>0,29728</b>	<b>0,29434</b>

Per gli apprendisti professionalizzanti l'importo mensile di E.R.V. è pari a euro 15,00 ( 0,08671 su base oraria) a prescindere dallo scaglione temporale di progressione retributiva in essere

	1S	1	2b	3	4	5	6
elemento retributivo Veneto (ERV dal 1/6/2024)	99,47	88,84	77,07	69,69	66,03	61,72	61,46
	<b>0,57497</b>	<b>0,51353</b>	<b>0,44549</b>	<b>0,40283</b>	<b>0,38168</b>	<b>0,35676</b>	<b>0,35526</b>

Per gli apprendisti professionalizzanti l'importo mensile di E.R.V. è pari a euro 20,00 ( 0,11561 su base oraria) a prescindere dallo scaglione temporale di progressione retributiva in essere

	1S	1	2b	3	4	5	6
elemento retributivo Veneto (ERV dal 1/12/2024)	115,00	103,00	95,00	89,00	81,00	77,00	72,00
	<b>0,66474</b>	<b>0,59538</b>	<b>0,54913</b>	<b>0,51445</b>	<b>0,46821</b>	<b>0,44509</b>	<b>0,41618</b>

Per gli apprendisti professionalizzanti l'importo mensile di E.R.V. è pari a euro 25,00 ( 0,14451 su base oraria) a prescindere dallo scaglione temporale di progressione retributiva in essere

Gli importi erogati a titolo di Elemento Retributivo Veneto (E.R.V.) rappresentano retribuzione, su base mensile o oraria, che ha efficacia su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti di origine legale o contrattuale TFR compreso.

Per applicazione dell' Ente Bilaterale Artigianato Veneto EBAV :[www.ebav.it](http://www.ebav.it)

Per applicazione del fondo di assistenza sanitaria integrativa Sani.In.Veneto :[www.saninveneto.it](http://www.saninveneto.it)