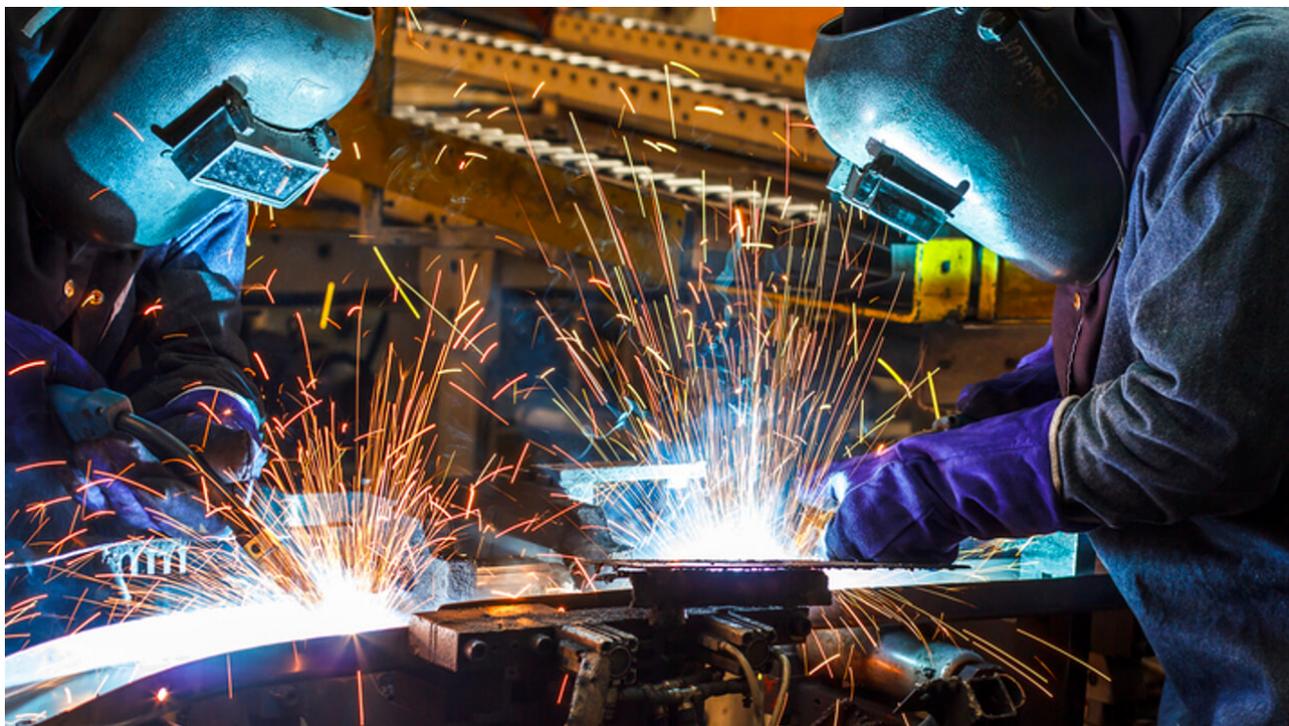


CCRL VENETO AREA MECCANICA SIGLATO IL RINNOVO DEL 1.12.2022



In data 1 dicembre 2022 le Organizzazioni Artigiane del Veneto e Fiom, Fim, Uil hanno siglato il CCRL dell'Area Meccanica. Il presente rinnovo si applica in Veneto ad oltre 14.5000 imprese e a circa 70 mila lavoratori. Tra gli elementi di novità vi è un ampliamento dei settori coinvolti; infatti viene prevista l'estensione della sfera di applicazione anche alle imprese artigiane del settore Orafo/Argentiero ed Affini e alle imprese del settore Odontotecnico, in linea con quanto previsto dalla contrattazione nazionale.

Durata.

Il nuovo CCRL decorre dal 1 dicembre 2022 con una durata fino al 31 dicembre 2024, per complessivi 25 mesi, in continuità con il precedente CCRL del 1.7.2020.

Fondi di secondo livello EBAV.

L' estensione della sfera di applicazione del CCRL comporta l' accorpamento della categoria Metalmeccanici Odontotecnici nell' unico fondo denominato Area Meccanica.

Dal 1.1. 2023 in merito ai versamenti mensili ad Ebav, al fine di garantire l' equilibrio del fondo e delle prestazione erogabili , è previsto un adeguamento che per questi due settori (codice contratto EBAV AA e AB) sarà pari a 4,50 € euro a carico impresa e a 2,00 € a carico lavoratore.

Fino al 31.12.2022 per il settore :

- meccanica (codice AA) l' importo è di 3,15 € carico impresa e 1,57 € carico lavoratore;
- odontotecnici (codice AB) l' importo è di 4,16 € carico impresa e 1,43 € carico lavoratore.

L' accorpamento nel Fondo Area Meccanica non riguarda il settore Orafo/Argentiero ed Affini (codice EBAV AC) , che mantiene inalterate le quote di secondo livello pari a di 4,68 € carico impresa e 2,18 € carico lavoratore.

Trattamento economico, progressioni retributive per Orafi/Argentieri ed Affini e Odontotecnici.

Per il settore Metalmeccanico viene confermato l' Elemento Regionale Veneto (ERV) di cui al CCRL 01.07.2020 (es. 5° livello 77 euro) come da tabella inserita nell' accordo.

Per i settori Orafi/Argentieri ed Affini e Odontotecnici l' accordo prevede che dal 01.12.2022 cessi l' erogazione degli Elementi Regionali previsti dai precedenti contratti regionali, i quali confluiranno nel nuovo Elemento Regionale Veneto. Al fine di adeguare tale Elemento a quanto già erogato nel settore Metalmeccanico, l' accordo prevede un percorso di riallineamento per entrambi i settori, secondo una progressione retributiva indicata nella tabella allegata al Contratto (ERV nelle paghe di dicembre per orafi è pari 51,34 euro mensili per il 5° livello ; per gli odontotecnici è pari a 30,86 euro mensili per il 5° livello; con altre 4 tranches di aumenti 1.6.23/1.12.23/1.6.24/1.12.24 valore ERV sarà armonizzato allo stesso importo di 77 € euro mensili 5° livello già in uso per altri settori del CCRL).

E' prevista una clausola di assorbibilità nel caso in cui l' impresa abbia erogato elementi retributivi a esplicito titolo di anticipo sui futuri miglioramenti contrattuali, tra i quali devono essere ricompresi anche gli elementi retributivi di livello regionale.

Welfare aziendale su base contrattuale.

Il nuovo Contratto Regionale, nel confermare la scelta di introdurre soluzioni di welfare aziendale, adottata dal CCRL del 1 luglio 2020, prevede elementi di novità nella gestione degli strumenti di welfare.

Viene innanzitutto stabilito che l' importo di 80 € (riproporzionato per i part-time con orario inferiore al 50%) di welfare aziendale introdotto nel precedente Contratto, deve essere

considerato come elemento strutturale (non più una tantum) del trattamento economico e ha pertanto carattere di ultrattività.

Tale soluzione di welfare, nell'importo sopra indicato, viene estesa e consolidata anche ai settori Orafi/Argentieri ed Affini e Odontotecnici, ma solo a partire dal 2024, per questi settori prima erogazione paghe dicembre 2024.

Fermo restando il consolidamento dell'importo degli 80 €, per il solo settore Metalmeccanico di produzione, Installazione di Impianti e Autoriparazione e limitatamente al periodo di validità del contratto (annualità 2022, 2023 e 2024), si prevede un aumento progressivo dell'importo da destinare a soluzione di welfare, che viene fissato nei seguenti valori:

- 110,00 € (88 € per apprendisti professionalizzanti) nel 2022
- 125,00 € (100,00 € per apprendisti professionalizzanti) nel 2023
- 145,00 € (116,00 € per apprendisti professionalizzanti) nel 2024

Tali valori vengono ridotti in relazione ai part-time con orario fino al 50% nel mese di erogazione.

Gli importi maturano su base mensile in relazione all'effettiva presenza nel periodo di riferimento di ogni anno (quindi in dodicesimi), purchè la presenza sia superiore alla metà dei giorni lavorabili nel mese. Si considerano come giornate lavorate e quindi utili 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.

Come previsto nel Contratto Regionale del 2020, vengono favorite le soluzioni welfare sotto forma di beni di cui all'art.51 comma 3 del TUIR (buoni spesa, buoni benzina, ecc.) o il conferimento in previdenza complementare per i lavoratori già iscritti ad un fondo. Per il 2022 l'importo di welfare potrà essere utilizzato anche per rimborsare al lavoratore le spese per le utenze domestiche, purchè siano rispettate le condizioni previste dalla legge ed il lavoratore esibisca la relativa documentazione. Solo nel caso in cui l'impresa non metta a disposizione del lavoratore delle soluzioni di welfare, l'equivalente del valore spettante verrà liquidato come importo lordo non assorbibile (es.110 lordi) in busta paga soggetto a normale contribuzione, tassazione efficacia verso ogni istituto diretto indiretto e differito TFR compreso. Resta sempre ferma la possibilità per il lavoratore di destinare l'importo ad un fondo di previdenza complementare cui ha aderito con il TFR. Ne consegue che il riconoscimento in retribuzione lorda in busta paga è da considerarsi come un'ipotesi residuale.

In relazione alla natura di welfare che caratterizza l'elemento economico in oggetto, pur non essendoci un'indicazione esplicita nel testo dell'accordo, si ritiene che lo stesso non sia assorbibile da altri elementi retributivi o di welfare già concessi dall'impresa ai lavoratori, essendo lo stesso aggiuntivo al trattamento economico complessivo riconosciuto ai lavoratori.

Welfare bilaterale a favore dell'apprendistato.

Vengono confermati i tre interventi EBAV a beneficio di imprese che investono sulla crescita professionale di giovani nel settore e a favore dei giovani stessi, rimodulandone gli importi. Relativamente al contributo nel caso di trasformazione dell'apprendistato duale (quello che si stipula con studenti) in apprendistato professionalizzante, viene da subito ridotto da 12 a 4 mesi successivi alla trasformazione del rapporto il periodo per avere diritto all'erogazione del contributo da parte di EBAV.

Gestione flessibile degli orari di lavoro.

Confermata la previsione già contenuta nei precedenti contratti relativamente ai regimi di orario su base quadrimestrale e per periodi superiori ai 4 mesi, mantenendo le procedure e la modulistica prevista per l'attivazione dei regimi di orario superiori ai 4 mesi e per il monitoraggio. Viene inoltre confermato il meccanismo di accantonamento annuo in compensazione (banca ore).

La novità di rilievo introdotta dal nuovo CCRL riguarda la possibilità di attivare una diversa distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, anche in deroga a quanto previsto dalla contrattazione nazionale. Nello specifico, in relazione al contesto di difficoltà legato all'incremento sensibile dei costi dell'energia, viene prevista la possibilità per le imprese di attivare una distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, con un massimo di 9 ore giornaliere, prevedendo una fermata settimanale, che potrà essere di 4 oppure di 8 ore. Ciò consente alle imprese di poter programmare una giornata (oppure mezza giornata) di chiusura dell'azienda per ridurre i consumi. La prestazione lavorativa della nona ora giornaliera è considerata lavoro ordinario e non straordinario.

Per applicare questa forma di flessibilità, che rimane legata all'andamento dei costi dell'energia, viene prevista una procedura che prevede una comunicazione ai lavoratori con un preavviso di 7 giorni di calendario e contestuale comunicazione alla Commissione Regionale per il tramite della nostra Associazione Provinciale, utilizzando il Modulo allegato al CCRL; decorsi i 7 giorni l'impresa può attivare l'orario di lavoro flessibile, ferma restando la possibilità che la Commissione Regionale possa richiedere chiarimenti e/o integrazioni.

Nel caso in cui dall'applicazione dell'orario flessibile risultassero ore mancanti (ad es. 9 al giorno per 4 giorni pari a 36 ore settimanali), le stesse potranno essere recuperate dagli strumenti di flessibilità previsti dalla contrattazione (banca ore, accantonamento annuo di compensazione....); nel caso in cui non ci fossero ore di flessibilità accantonate ma risultassero ferie arretrate maturate e non godute, si ritiene che le stesse possano essere utilizzate, anche al fine di evitare un eventuale ricorso a FSBA per coprire il giorno mancante.

Previdenza complementare.

Al fine di favorire l'adesione del lavoratore alle forme di previdenza complementare negoziale (Solidarietà Veneto e Fonte) anche in considerazione dell'elevato costo della rivalutazione da picco inflazionistico del periodo del TFR che viene mantenuto in azienda, si prevede che un contributo regionale a carico del datore di lavoro sia pari a 1,4% della retribuzione tabellare vigente a favore dei lavoratori che si iscrivono ad un fondo negoziale dopo la stipula del presente accordo o per quelli che a tale data siano già iscritti ad un fondo negoziale.

Questa novità del 1,4% decorre quindi dalle paghe di dicembre 2022.

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 a tantum a fronte dei lavoratori che aderiscano ad un fondo di previdenza complementare negoziale del comparto artigiano dopo la stipula del presente CCRL.

Modello scelta WELFARE AZIENDALE SU BASE CONTRATTUALE ART.8 BIS
CCRL 1.12.2022 AREA MECCANICA

CARTA INTESTATA DITTA AREA MECCANICA ARTIGIANA

WELFARE CCRL VENETO AREA MECCANICA 1.12.2022
PERIODO DI RIFERIMENTO 1.1.2022 – 31.12.2022

DIPENDENTE BENEFICIARIO IN FORZA AL 1.12.2022		
NOME COGNOME		
C.F.		
SCelta (BARRARE UNA SOLA OPZIONE)	NOTE	
1) PREVIDENZA COMPLEMENTARE <input type="checkbox"/> SOLIDARIETA' VENETO <input type="checkbox"/> FONTE <input type="checkbox"/> FONDO APERTO PRIVATO <input type="checkbox"/> PIP PRIVATO	Art. 10 del DPR 917/86; art. 8 D.Lgs. 252/05	<i>Riservata solo a dipendenti già iscritti alla previdenza complementare con conferimento del TFR.</i>
2) BUONI <input type="checkbox"/> CARD BUONO SPESA <input type="checkbox"/> CARD BUONO BENZINA <input type="checkbox"/> RIMBORSO UTENZE DOMESTICO BOLLETTE <input type="checkbox"/> altro.....	Art. 51 co. 3 del DPR 917/86	<i>Il dipendente ove scelga questa soluzione con la firma in calce conferma che nei periodi d'imposta di riferimento non ha percepito da altri datori di lavoro medesimi beni e/o servizi (circ.326/E del ML del 23.12.1997) o li ha percepiti entro i limiti massimi vigenti.</i> <i>Nel caso di rimborso delle utenze domestiche in busta paga produrrò anche l'atto notorio – attestazione – come previsto per legge e dalla circolare n.35E dell'Agenzia dell'entrate del 4 novembre 2022 nella versione predisposta dal datore di lavoro.</i>
3) ALTRO	Inserire riferimento fonte normativa quale soluzione welfare	

FIRMA DEL DIPENDENTE

PER AVVENUTA SCELTA ENTRO E NON OLTRE IL 31 DICEMBRE 2022 (o prima se preferito da impresa indicare)

.....