

CONTRATTO REGIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE DELLA REGIONE VENETO

SETTORE ALIMENTARE ARTIGIANO, SETTORE ALIMENTARE
NON ARTIGIANO FINO A 15 DIPENDENTI, SETTORE
PANIFICAZIONE

Il giorno **13 Maggio 2015** presso la sede della Confartigianato Imprese Veneto in
Mestre Venezia si sono incontrate:

la **CONFARTIGIANATO IMPRESE Veneto**, rappresentata dal presidente Luigi
Curto, dal presidente regionale di categoria Christian Malinverni, dal delegato del
presidente di categoria Giacomo Deon e con l'assistenza del segretario regionale
Patrizio Morettin e del Responsabile della Divisione Relazioni Sindacali Ferruccio
Righetto

la **CNA del Veneto**, rappresentata dal Presidente Alessandro Conte, dalla
rappresentante regionale di categoria sig.ra Catia Olivetto, assistito dal Segretario
Generale Mario Borin, dal responsabile delle relazioni sindacali Luigi Fiorot

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

e

FAI- CISL rappresentata dal sig. Andrea Zanin;

FLAI - CGIL rappresentata dal sig. Renzo Pellizzon;

UILA- UIL rappresentata dal sig. Nicola Storti;

Premessa:

- in data 19 novembre 2013 è stata siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del
CCNL Area alimentazione – Panificazione;
- in data 10 dicembre 2013 è stato siglato al livello nazionale il Verbale di
accordo integrativo dell'ipotesi di accordo del 19 novembre 2013
- i contratti regionali di settore del 18.02.2002 e del 04.07.2003 sono stati più
volte prorogati;
- in data 23 dicembre 2013 a livello regionale sono stati siglati due verbali
relativi alle imprese non artigiane fino a 15 dipendenti che adottano il CCNL di
settore del 19.11.2013 rispettivamente per quanto riguarda il sistema
bilaterale veneto (EBAV) e il fondo sanitario integrativo regionale
SANI.IN.VENETO.



Le parti hanno convenuto quanto segue.

PARTE COMUNE

1) AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica in tutto il territorio della Regione Veneto ai dipendenti:

- delle imprese artigiane del settore **Alimentare**;
- delle imprese non artigiane del settore **Alimentare** che occupano fino a 15 dipendenti;
- delle imprese del settore **Panificazione** indipendentemente dalla qualifica e dal numero di dipendenti

Conseguentemente all'ambito di applicazione il CCRL viene suddiviso in quattro sezioni

1. parte COMUNE: per tutti i settori del presente CCRL;
2. parte ALIMENTAZIONE: riservata alle imprese artigiane del settore ALIMENTARE
3. parte NON ARTIGIANE: riservata alle aziende non artigiane fino a 15 dipendenti settore ALIMENTARE
4. parte PANIFICAZIONE: riservata alle aziende del settore PANIFICAZIONE

2) DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dalla data della stipula del presente accordo e avrà validità sino al 31 maggio 2018. Si intende tacitamente rinnovato di anno in anno in assenza di formale disdetta da inviare con raccomandata AR 3 mesi prima della scadenza. Sono fatte salve le diverse decorrenze, per i singoli istituti, indicate nell'articolato che segue.

3) CLAUSOLA DI PREMIALITA'

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

- **formazione in tema sicurezza**
- **termine fruizione permessi individuali derivanti dalla contrattazione collettiva;**
- **orario lavoro – durata media settimanale;**
- **banca ore**
- **variabilità orario su base plurimensile;**
- **contratto a tempo determinato;**



- stagionalità;
- PTOS;
- erogazione sussidi assistenziali Ebav (limitatamente alle protesi e tickets)

potranno essere applicati esclusivamente nel caso in cui le imprese siano iscritte ed in regola sia con i versamenti all'Ente Bilaterale Artigianato Veneto, secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale regionale del **22 aprile 2011** sia con i versamenti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa SANI.IN.VENETO.-

4) OSSERVATORIO REGIONALE SULLA SITUAZIONE ECONOMICO-SOCIALE DELLE AZIENDE DELL'ARTIGIANATO E DELLE PICCOLE IMPRESE DEL SETTORE ALIMENTAZIONE E DELLA PANIFICAZIONE

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.

A tal fine le parti convengono di:

- ritrovarsi semestralmente per esaminare i dati dell'Osservatorio Ebav e/o delle altre fonti indicate dalle parti.

5) FORMAZIONE DEGLI ADDETTI DEL SETTORE ALIMENTARISTI E PANIFICATORI

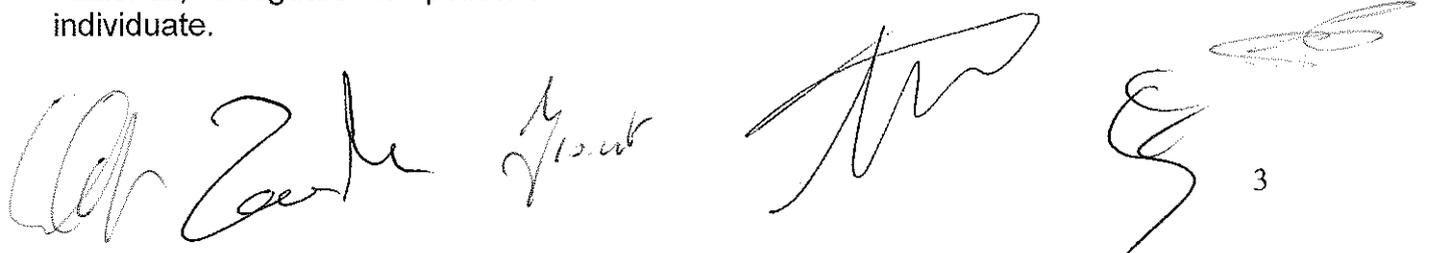
Le parti concordano che la formazione e l'aggiornamento professionale degli imprenditori e dei lavoratori rappresenta un carattere fondamentale per la qualificazione e sviluppo delle imprese artigiane dei settori dell'Alimentazione e della Panificazione.

Allo scopo le parti convengono di acquisire i dati riguardanti il fabbisogno professionale dei settori sopraindicati contenute:

- nell'indagine Excelsior 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 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 dell'Alimentazione e dei Panificatori..

Verrà infine richiesto all'EBAV ed a Fondartigianato (articolazione veneta) di produrre i dati sul numero di corsi, ore e partecipanti effettuate negli ultimi 4 anni nei settori dell'Alimentazione e Panificatori al fine di un esame congiunto dell'attività svolta.

6) FORMAZIONE 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.

7) CONFERMA NORMATIVA PRECEDENTI CCRL

Vengono confermate le normative contenute nei precedenti CCRL a meno che non siano modificate dalla presente intesa. In particolare si conferma per le aziende artigiane del settore alimentare l'istituto regionale evidenziato nel cedolino paga come IRR, con le condizioni e le modalità in vigore alla data di sigla del presente accordo regionale.

8) ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA SANI.IN.VENETO

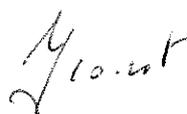
Le parti, nel sottolineare l'importanza dell'impianto di assistenza sanitaria integrativa regionale per i lavoratori del Veneto dipendenti delle imprese di settore, si impegnano a promuovere le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del fondo sanitario integrativo regionale "SANI.IN.VENETO" istituito con le intese interconfederali regionali del 12 giugno 2013 e del 05 luglio 2013.

Sulla base dell'accordo regionale del 23 dicembre 2013 citato in premessa, le parti confermano che le disposizioni previste dal CCNL del 19.11.2013 e successive integrazioni concernenti l'applicazione di Sanarti, si intendono superate, assorbite e sostituite a tutti gli effetti dalle pattuizioni interconfederali che riguardano SANI.IN.VENETO.

9) ACCANTONAMENTO ANNUO COMPENSAZIONE (BANCA ORE)

Fermo restando l'istituto della flessibilità, al fine di compensare normalmente brevi periodi di minor attività produttiva con permessi che garantiscano al lavoratore la maggior copertura previdenziale e di retribuzione, le parti confermano l' "accantonamento annuo di compensazione" che comprende, oltre ai permessi retribuiti relativi alle festività soppresse di cui all'art. 28 del CCNL e le 16 ore di permessi retribuiti all'anno di cui all'art. 22 del CCNL, così come modificato dall'art. 11 dell'accordo regionale di armonizzazione del 12 ottobre 1993:

- le quote orarie spettanti nell'anno per festività coincidenti con la domenica
- le quote orarie eventualmente spettanti nell'anno per festività cadenti nella sesta giornata della settimana nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su cinque giorni;



Il monte ore così costituito nel corso dell'anno andrà utilizzato dall'azienda per far fronte a periodi di minore attività lavorativa tramite la erogazione di altrettanti permessi retribuiti. Nel caso di fermate collettive ai lavoratori che non avessero maturato le necessarie quote orarie (es. neoassunti etc) saranno attribuiti permessi non retribuiti necessari per far fronte alla fermata collettiva.

Al 30 giugno di ogni anno, il saldo tra le quote accantonate ed i permessi erogati non dovrà, di norma, eccedere le 64 ore.

Nel caso, le ore eccedenti saranno liquidate come indennità sostitutiva con la busta paga del successivo mese di luglio. Tali ore potranno essere concesse a titolo di permessi o ferie previa intesa tra dipendente e azienda.

In ogni caso, del monte ore come sopra costituito, 16 ore di permessi retribuiti sono prioritariamente 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

10) VARIABILITÀ PLURIMENSILE DELL'ORARIO DI LAVORO

Nell'ambito delle disposizioni previste dal CCNL rispetto alla gestione dei regimi di orario e fermo restando l'utilizzo dell' istituto della "flessibilità" previsto dal vigente contratto nazionale e della Banca ore prevista dal presente CCRL, per far fronte alle frequenti e non programmabili variazioni di intensità nell'attività aziendale, a decorrere dal 1 giugno 2015 l'orario contrattuale di lavoro settimanale, pari a 40 ore potrà essere realizzato come media nell'arco temporale dell'anno (od per un periodo inferiore all'anno), previo accordo tra ditta e dipendenti.

Tale gestione dell'orario di lavoro sarà possibile nel periodo compreso tra il 1 gennaio ed il 31 dicembre di ogni anno.

L'azienda che intenda adottare (o prolungare) il regime di orario di "variabilità plurimensile" oltre i 6 mesi dovrà stipulare accordo scritto con i lavoratori e/o RSA ove esistenti (Allegato 2), inviando una specifica informativa (Allegato 3) alla Commissione Paritetica, costituita presso Ebav, con 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 è vincolata all'invio di tale comunicazione alla Commissione.

La Commissione fornirà annualmente alle parti un elaborato contenente l'andamento delle richieste che diventerà oggetto di confronto congiunto.

Entro 30 gg dal ricevimento, l'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.

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

Per tali ore verrà riconosciuta, nel mese di effettiva prestazione lavorativa la sola maggiorazione del 8%

Qualora risultasse nel mese una media settimanale inferiore all'orario contrattuale, la quantità necessaria di ore per raggiungere l'orario medio contrattuale sarà prelevata

nell'ordine fino a concorrenza rispettivamente dal conto individuale, dall'accantonamento annuo di compensazione o, eccezionalmente, in carenza di capienza del citato monte ore, utilizzando altri istituti retributivi differiti nel rispetto delle norme contrattuali o di legge. Qualora l'accantonamento non sia sufficiente per far fronte alla riduzione dell'orario, si farà ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla legge.

Al secondo mese successivo al termine del periodo prescelto, le ore accantonate e non utilizzate del conto ore individuale saranno erogate con la busta paga del mese successivo alla scadenza del periodo di gestione della "variabilità plurimensile" con l'applicazione della retribuzione corrente al momento della liquidazione, incrementata dalla maggiorazione del 23%.

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

Il ricorso al lavoro straordinario non può superare le 250 ore annue.

Le parti si incontreranno entro il 31 luglio 2015 per redigere il regolamento della Commissione Paritetica.

Vengono confermate fino a quando la commissione sarà operativa le norme previste sulla variabilità orario di lavoro previste dai precedenti CCRL.

11) CONTRATTO PART TIME CON ORARIO SPERIMENTALE - PTOS

Le parti ritengono che il rapporto a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori.

Ritenendo che la disciplina attualmente prevista dal CCNL non esaurisca tutte le opportunità indotte dal mercato sia per quanto concerne la richiesta delle imprese di adottare forme organizzative di flessibilità sia per quanto riguarda i lavoratori per arricchire la propria professionalità all'interno di un orario di lavoro ridotto, le parti concordano di attivare una nuova modalità di articolazione, denominata PTOS, che consenta di utilizzare in forma flessibile l'orario di lavoro, all'interno delle disposizioni della D.Lgs 25 febbraio 2000 n.61 e smi e della contrattazione collettiva.

Tale tipologia è aggiuntiva rispetto al part time previsto dal vigente CCNL.

Di seguito viene indicata la specifica regolamentazione

a) L'instaurazione del rapporto di lavoro PTOS (orizzontale verticale misto) risulta da atto scritto nel quale va indicata una durata lavorativa non inferiore all'equivalente di 2 giornate a tempo pieno nell'arco mensile.

b) Nel contratto di lavoro può essere prevista la variazione in aumento della durata della prestazione in ragione di esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive (clausole elastica) e la variazione temporale della prestazione (clausola flessibile).

c) In presenza di entrambe le variabilità sarà erogata ogni 12 mesi, in aggiunta alla retribuzione, una indennità su base mensile, non frazionabile, pari a 100 € annui. In applicazione di solo una delle due clausole verrà erogata una quota pari al 50%.

In deroga a quanto previsto al capoverso precedente, l'indennità sarà frazionata sulla base dell'assunzione o cessazione nell'arco dell'anno in pro quota per ogni mese o frazione superiore ai 15 giorni di calendario.

Tale indennità non incide sugli istituti indiretti e differiti, di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Tale indennità inoltre non va intesa come compenso forfettario delle ore supplementari e straordinarie.

d) Il lavoratore ha diritto a chiedere la revoca delle clausole elastiche/flessibili con un preavviso di almeno 15 giorni nei casi previsti dalla normativa vigente (art. 3 comma 2 del D. Lgs. 61/2000 così come modificato dalle legge 92/2012).

d) Previo accordo con il dipendente, l'azienda potrà utilizzare il lavoratore per coprire tutte le giornate lavorative del mese, fermo restando quanto previsto al punto precedente.

e) Tale rapporto di lavoro a part time con orario sperimentale può essere instaurato solo con nuovi rapporti di lavoro in azienda, comprese le nuove assunzioni di lavoratori che abbiano avuto un precedente rapporto di lavoro con lo stesso datore di lavoro, purchè la risoluzione del rapporto di lavoro non sia avvenuta per licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

f) Tale tipologia di lavoro non può essere instaurata per rapporti di lavoro di apprendistato.

g) le parti si danno atto che per tale tipologia di rapporto di lavoro l'azienda operi il versamento della quota intera ad Ebav indipendentemente dal numero di ore svolte nel mese.

h) L'adozione di detta tipologia di lavoro è consentita alle imprese in regola con i versamenti ad Ebav ed a SANI IN VENETO.

i) Per quanto non previsto valgono le norme di legge che regolano il part time.

12) DURATA MASSIMA ORARIO DI LAVORO

La durata massima dell'orario di lavoro non può superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 6 mesi.

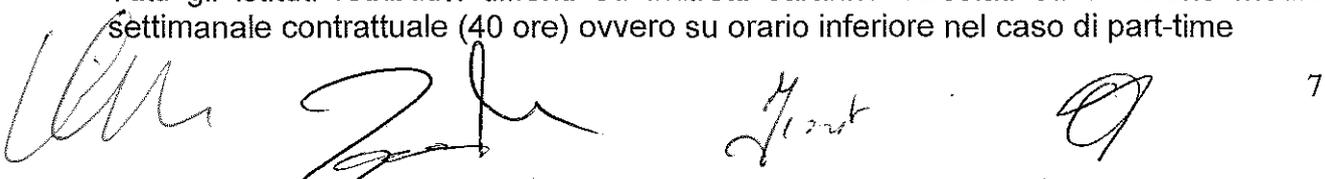
Tale periodo potrà essere esteso a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro, che comportino, congiuntamente o disgiuntamente, un'intensificazione dell'attività lavorativa superiore ai due mesi, nei seguenti casi:

- lancio di nuovi prodotti
- attività non programmabili
- attività non ricomprese nell'attività ordinaria
- progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti
- sperimentazioni tecniche produttive organizzative
- calamità naturali
- manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti
- produzioni legate a mostre o eventi culturali

Le relative modalità attuative saranno definite a livello aziendale tra impresa e lavoratori.

L'azienda che intenda prolungare il periodo oltre i 6 mesi dovrà inviare una specifica informativa (Allegato 3) alla Commissione Paritetica, costituita presso Ebav, con il compito di monitorare l'andamento delle richieste, anche per una verifica delle modalità organizzative della produzione del settore artigiano.

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



La possibilità di adottare tale modalità gestionale dell'orario è vincolata all'invio di tale comunicazione alla Commissione.

13) CONTRATTI A TERMINE STAGIONALI

In riferimento alla disciplina dei contratti a termine prevista dall'art. 39 ccnl 19.11.2013, le parti concordano ulteriori casistiche di ricorso al lavoro stagionale a tempo determinato nel caso delle seguenti lavorazioni:

- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine animale;
- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine vegetale;
- prodotti a base di cacao, specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno, confetteria;
- gelati, dessert, creme, pret a glacer e affini;
- caffè sotto forma di cialde o capsule predosate;
- acque minerali naturali, di sorgente e bevande analcoliche e affini;
- birra e bibite alcoliche;
- vini, vini speciali e bevande spiritose;
- essiccazione di semi oleosi;
- raffinazione e lavorazione degli zuccheri;
- partecipazione a manifestazioni, fiere ed esposizioni.

Le parti si danno atto che le assunzioni con contratto a termine stagionali, anche previste dalla contrattazione collettiva ai diversi livelli, risultano utili ai fini dell'esenzione di cui all'art.10 comma 7 lettera b) come novellato dalla L.78/14.

14) ORARIO LAVORO A TEMPO PARZIALE

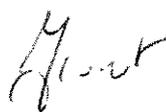
Al fine di facilitare l'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 37, parte "clausole elastiche e flessibili" del CCNL 19.11.2013, i seguenti periodi:

- a) fine settimana
- b) vacanze natalizie e pasquali
- c) periodi delle ferie estive e natalizie vengono individuati come segue:

- per *fine settimana* si intendono le giornate di sabato e di domenica di tutto l'anno ed le eventuali giornate festive, se precedenti o successive
- per *vacanze natalizie* si intende il periodo dall'8 dicembre al 10 gennaio
- per *vacanze pasquali* si intende il periodo compreso tra 15 giorni prima della S. Pasqua ed i 15 giorni successivi
- per *ferie estive* si intendono i periodi compresi tra il 15 giugno ed il 15 settembre
- per *ferie invernali* si intendono i periodi compresi tra il 1 dicembre ed il 28 febbraio

Rientrano nel periodo "vacanze pasquali" anche le attività legate al carnevale corrispondenti ai 20 giorni antecedenti il Martedì Grasso (Ultimo di carnevale).

In aggiunta ai periodi sopra indicati, le parti individuano anche quelli definiti di "alta stagione" delle località turistiche (es.: località marittime, di montagna ecc); per



l'individuazione del periodo temporale si farà riferimento alla definizione di "alta stagione" fornita dai locali consorzi turistici/alberghieri.

15) FUSIONE GESTIONE EBAV DI SECONDO LIVELLO ALIMENTARISTI E PANIFICAZIONE

15.1 Le gestioni Ebav di secondo livello rispettivamente della categoria Alimentaristi e della categoria Panificazione saranno unificate in un unico fondo categoriale denominato "Alimentari e panificazione" entro il 1 gennaio 2017. Rimarranno a disposizione delle imprese e dei dipendenti della categoria Alimentaristi le risorse derivanti dal "Fondo Diverso". Per chiarezza espositiva negli articoli che seguono viene ancora riportata la disciplina delle prestazioni riferita distintamente ai servizi e gestioni delle singole categorie.

Al fine di monitorare l'andamento delle prestazioni, le parti invitano Ebav a mantenere una contabilità separata tra le singole gestioni di categoria.

15.2

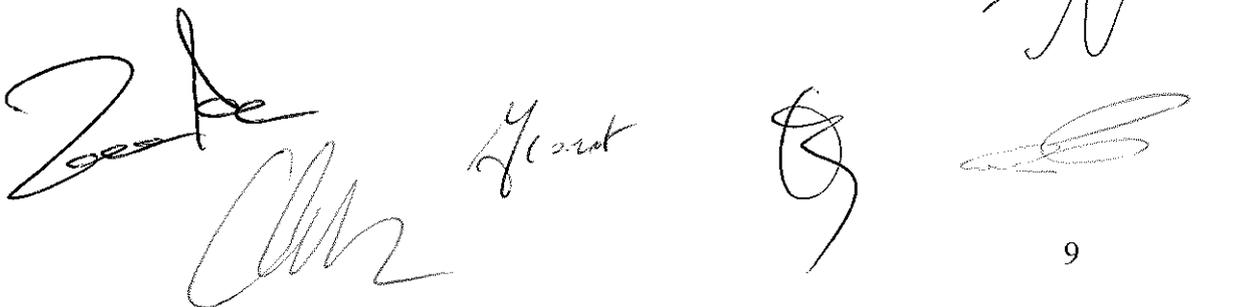
Le parti concordano che nella gestione del Fondo Alimentaristi le erogazioni del Fondo Sussidi Assistenziali e del fondo professionalità siano riviste modificando il regolamento operativo al fine di adattare gli importi erogati all'effettiva consistenza delle entrate annue. Al fine di operare gli opportuni adattamenti il comitato di categoria è invitato ad operare di conseguenza.

Per quanto concerne le prestazioni destinate alle imprese le eccedenze del Fondo Ambiente saranno destinate prioritariamente al sostegno della formazione collettiva, della promozione e della qualità/innovazione.

16) ISTITUZIONE DELLA COMMISSIONE BILATERALE DI CATEGORIA

Entro 60 giorni dalla firma del presente accordo, le parti si incontreranno per definire la costituzione ed il regolamento della Commissione Bilaterale di Categoria che avrà il compito di applicare le disposizioni demandate dalla contrattazione regionale. La commissione sarà costituita da 6 membri espressione delle parti firmatarie la presente intesa 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 del supplente. Saranno 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.



9

PARTE AZIENDE ARTIGIANE ALIMENTAZIONE

17) CONTRIBUZIONE EBAV AZIENDE ARTIGIANE

Contribuzioni a carico imprese e lavoratori

Le parti convengono che dal **1 luglio 2015** le imprese verseranno € **9,00** per dipendente per dodici mensilità mentre i lavoratori verseranno € **2,00** per dodici mensilità così destinate.

FONDI	QUOTA C/ IMPRESE	QUOTA C/ LAVORATORI
Promozione	2,15	0,20
formazione	0,77	0,52
Sussidi assistenziali	2,08	0,68
Professionalità	0,93	
Ambiente e sicurezza	0,77	
Crisi area settore	2,27	0,57
Comm. bilaterale	0,03	0,03
TOTALE	9,00	2,00



Prestazioni per aziende e lavoratori

L'art. 17 ha previsto l'unificazione delle gestioni e dei servizi delle due categorie Alimentari e Panificazione a decorrere dal 1 gennaio 2015. Fermo restando quanto definito al punto 15.2 che precede, si conviene quanto segue: .

a) Fondo Crisi Area Settore

La quota di versamento al fondo Crisi Area Settore è stata adeguata a quanto previsto dall'accordo interconfederale nazionale del 31 ottobre 2013 e dall' accordo interconfederale regionale del 28 febbraio 2014 e successive integrazioni.

b) Fondo Ambiente e Sicurezza

Le parti convengono che il Comitato di Categoria nell'ambito delle sue competenze destini prioritariamente le risorse del fondo categoriale alla formazione partecipata e prevista dall' accordo interconfederale regionale del 15.03.2012 ed alle visite mediche.

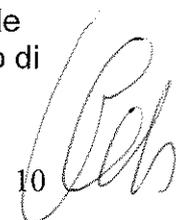
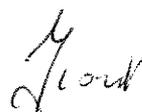
Le parti si incontreranno entro il 30 novembre 2015 per valutare una nuova prestazione sulla gestione della sicurezza in azienda.



c) Fondo Sussidi Assistenziali

c.1) SUSSIDI SANITARI

In riferimento all'accordo interconfederale regionale del 23 dicembre 2014 nel quale è prevista la razionalizzazione delle prestazioni sanitarie Ebav, le parti concordano di



incontrarsi entro giugno 2016 per definire la destinazione delle risorse derivanti dalla sospensione del pagamento di talune prestazioni.

Le parti convengono inoltre che la quota dell'1% dei versamenti di primo livello sia destinata ad alimentare la gestione dei sussidi assistenziali.

c.2) NUOVE PRESTAZIONI ASSISTENZIALI

A partire dal 2017, qualora vi siano risorse a disposizione, le parti convengono di istituire due nuove prestazioni, destinate rispettivamente ad incentivare l'iscrizione ai fondi negoziali di previdenza complementare ed al sostegno delle famiglie con genitori di età superiore agli 80 anni, secondo le specifiche indicate di seguito:

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti convengono di sostenere la diffusione della previdenza complementare attraverso l'erogazione di una quota "una tantum" da destinare alla "posizione individuale" dei lavoratori dipendenti da imprese del settore e dei titolari delle imprese con dipendenti, soci e collaboratori presso il fondo di previdenza complementare di natura negoziale cui aderisce o aderirà entro il 31 marzo 2016.

Il finanziamento della prestazione sarà posto a carico del "Fondo Sussidi Assistenziali" per un ammontare complessivo pari ad € 40.000 di cui il 70% destinato ai lavoratori dipendenti ed il 30% ai titolari delle imprese con dipendenti, soci e collaboratori. La quota di ritorno andrà erogata fino ad esaurimento delle risorse.

Il comitato di categoria determinerà il valore del ritorno entro il limite max di 200 € ed altresì disciplinerà i criteri di erogazione nel caso in cui il numero di domande pervenute non possa essere soddisfatto dalle risorse disponibili.

SOSTEGNO DELLE FAMIGLIE CON GENITORI DI ETÀ SUPERIORE AGLI 80 ANNI

Le parti convengono di sostenere le famiglie dei lavoratori dipendenti attraverso l'erogazione di ristorni dedicati a coloro che si occupano dei/i genitori con età superiore agli 80 anni.

Il finanziamento della prestazione sarà posto a carico del "fondo sussidi assistenziali" per un ammontare complessivo pari ad € 60.000.

L'entità del ritorno entro il limite max di € 500 e la regolamentazione specifica dell'erogazione sarà fissata dalle parti firmatarie il presente accordo entro e non oltre il 30 settembre 2015 in maniera che la prestazione sia posta in linea da Ebav con il 2016.

La prestazione è sperimentale ed al termine della vigenza contrattuale le parti si incontreranno per verificarne l'esito.

FONDI DIVERSI

Le risorse a disposizione dei "fondi diversi" alla data del 30 aprile 2015, che risultano pari ad € 264.000 come da indicazione di Ebav saranno accantonate e le parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2015 per definirne l'utilizzo.



18 E.E.T. AZIENDE ARTIGIANE SETTORE ALIMENTARE

18.1 Clausole Generali EET

Viene istituito un elemento economico territoriale (EET) regionale di settore collegato all'andamento produttivo del settore alimentazione imprese artigiane del Veneto.

L'EET sarà corrisposto per le ore effettivamente lavorate a quadri, impiegati ed operai (esclusi i lavoranti a domicilio) in forza per almeno 6 mesi nel settore durante il periodo di riferimento, nelle decorrenze di seguito indicate e solo a seguito della verifica dei parametri nel periodo di riferimento:

EET 2015 (periodo di riferimento ottobre 2014 – settembre 2015):
erogazione a decorrere dal 1 Novembre 2015 al 31 ottobre 2016
EET 2016 (periodo di riferimento ottobre 2015 – settembre 2016):
erogazione a decorrere dal 1 Novembre 2016 al 31 ottobre 2017
EET 2017 (periodo di riferimento ottobre 2016 – settembre 2017):
erogazione a decorrere dal 1 Novembre 2017 al 31 ottobre 2018

Tale elemento economico territoriale verrà erogato con le modalità sotto indicate solo se la verifica relativa al periodo di riferimento di almeno due dei parametri sotto elencati sulla base dei dati (numero imprese, numero lavoratori e numero ore medie di sospensioni) forniti da Ebav darà esito positivo:

- numero di imprese non inferiore del 4 % rispetto al numero di imprese del periodo precedente a quello di riferimento;
- numero lavoratori non inferiore al 4.% rispetto al numero dei lavoratori del periodo precedente a quello di riferimento;
- numero di ore medie di sospensione non superiori a 80 ore per dipendente nel periodo di riferimento;

L'elemento economico territoriale (EET) regionale di cui sopra non sarà comunque erogato nelle aziende che:

- nel periodo di riferimento abbiano effettuato più di 80 ore medie per lavoratore di sospensione per mancanza di lavoro, anche con utilizzo di ammortizzatori sociali (solo a titolo esemplificativo Aspi e CIG in deroga);
- alla data del 31 dicembre compresa nel periodo di riferimento abbiano meno dipendenti rispetto al 31 dicembre dell'anno precedente.

La mancata erogazione dell'EET da parte delle aziende avviene solo nel caso in cui si verificano congiuntamente le due fattispecie previste ai punti precedenti.

Le parti si danno atto che l'EET ha le caratteristiche di cui alla "Legge 24.12.2007 nr. 247 art. 1) comma 67" ed al "Decreto Interministeriale del 07 maggio 2008" ivi compreso quanto previsto dall'art. 1, comma 47 Legge di Stabilizzazione 2011 (finanziaria 2011), attuativo dell'art. 53 L.n. 122/2010 (contratto di produttività), nonché quanto stabilito dall'art. 26 Legge 111 del 15.7.2011 e loro successive modifiche ed integrazioni.

Inoltre tale elemento ha le caratteristiche previste dalla normativa relative all'applicazione della detassazione delle retribuzioni premiali come previsto dal DPCM del 22 gennaio 2013 (in GU n.75 del 29.3.2013) e successiva circolare del Ministero del Lavoro nr. 15/2013 illustrativa dei contenuti del DPCM soprarichiamato, nonché della circolare Agenzia Entrate nr. 11/E del 30/04/2013 e dal DPCM del

19.02.2014 (in GU n. 98 del 29.04.2014) e loro successive modifiche ed integrazioni, come da autodichiarazione di conformità riportata in calce al presente accordo.

18.2 Tabelle EET

Le misure orarie/ mensili sono individuate nella tabella che segue:

LIVELLI	PERIODO DI EROGAZIONE		
	mensile		
liv	Novembre 2015 / Ottobre 2016	Novembre 2016 / Ottobre 2017	Novembre 2017 / Ottobre 2018
1S			
1			
2			
3 A			
4			
5	37	43	50
6			

LIVELLI	PERIODO DI EROGAZIONE		
	Valore orario		
liv	Novembre 2015 / Ottobre 2016	Novembre 2016 / Ottobre 2017	Novembre 2017 / Ottobre 2018
1S			
1			
2			
3 A			
4			
5	0,2139	0,24855	0,28902
6			

Tale elemento è onnicomprensivo e pertanto viene escluso dal calcolo del TFR ed include le incidenze su ferie, gratifica natalizia e/o tredicesima mensilità, permessi retribuiti ed ogni altro elemento diretto e differito derivante da legge e da contratto, nulla escluso.

Ai fini dell'erogazione del premio saranno considerate come ore lavorate le ore di permessi retribuiti per assemblee e le ore di permesso per l'esercizio di cariche sindacali elettive previste dal contratto regionale di lavoro. Inoltre la retribuzione riconosciuta al dipendente assente per infortunio sul lavoro avvenuto all'interno dell'azienda dovrà tener conto anche dell'EET.

Le parti concordano che, in mancanza di rinnovo del CCRL entro il 31 ottobre 2018, l'EET verrà erogato con le stesse modalità, condizioni, quantità e durata per i seguenti periodi:

- (periodo di riferimento ottobre 2017 – settembre 2018):
erogazione a decorrere dal 1 Novembre 2018 al 31 ottobre 2019
- (periodo di riferimento ottobre 2018 – settembre 2019):
erogazione a decorrere dal 1 Novembre 2019 al 31 ottobre 2020





18.3 PREMIO DI PRODUTTIVITA'

a) PERIODO DI CORRESPONSIONE

Sarà corrisposto a quadri, impiegati ed operai (esclusi i lavoratori a domicilio), in forza alla data di stipula del presente accordo e che risultino assunti prima del 1 settembre 2014, un premio di produttività regionale, legato al consolidato andamento del settore di appartenenza nel periodo precedente a partire dal mese di giugno 2015 e sino a ottobre 2015.

Il premio sarà corrisposto ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale in proporzione all'orario pattuito.

In deroga a quanto sopra, il premio non sarà erogato nell'ipotesi di lavoratori in forza con rapporto di lavoro sospeso, nel periodo giugno – ottobre 2015, per cause che non diano diritto alla retribuzione e per tutto il periodo nel quale il rapporto di lavoro sia sospeso.

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto durante il periodo dal 01 giugno 2015 al 31 ottobre 2015, per i mesi successivi all'interruzione del rapporto di lavoro, non sarà erogato alcun emolumento retributivo.

In ogni caso l'erogazione andrà effettuata per ogni mese o frazione di lavoro superiore ai 15 giorni.

La quantificazione del premio è stata effettuata dalle parti in via omnicomprensiva di ogni quota di sua incidenza: pertanto essa non avrà ulteriore incidenza alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti, differiti ed indiretti di alcun genere, compreso il TFR.

b) IMPORTO DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

L'importo complessivo è il seguente:

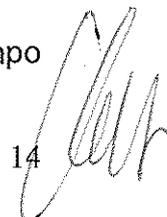
livelli	importo comp.	Importo mensile
1S		
1		
2		
3 A		
4		
5	135	27
6		

PARTE ALIMENTAZIONE AZIENDE NON ARTIGIANE FINO A 15 DIPENDENTI

19) CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

In riferimento all'attuazione della previsione di cui al comma7) lett. A) art. 10 D.Lgs 368/2001 e successive modifiche ed alla possibilità di rimando al livello territoriale prevista dall'ipotesi del CCNL 19.11.2013 le parti concordano che

- per la fase di avvio di nuove attività si intende un periodo un periodo di tempo fino a 24 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva



- per la fase di avvio di nuove attività si intende un periodo un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva intendendosi quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione.

20) RETRIBUZIONE REGIONALE

Viene confermata la quota aggiuntiva di € 0,44 mensili, derivante dall'accordo interconfederale regionale del 12 dicembre 1989.

21) CONTRIBUZIONE EBAV

In riferimento al Verbale di accordo regionale del 23 dicembre 2013 già citato in premessa (bilateralità veneta EBAV) , si conferma che le imprese non artigiane fino a 15 dipendenti verseranno ad Ebav le seguenti quote:

	azienda	lavoratore
a) RAPPRESENTANZA IMPRESE e NRS	2,66	/
b) RAPPRESENTANZA SINDACALE	1,04	/
c) NRS OOSS	/	1,00
d) SICUREZZA E RAPPRESENTANZA TERRITORIALE	1,56	/
e) ENTE BILATERALE NAZIONALE	0,10	/
d) 1 LIVELLO EBAV	4,62	0,80

Per quanto attiene alle quote di versamento al secondo livello di Ebav, le imprese verseranno la quota di € 2,00 a carico impresa ed € 0,50 a carico lavoratore, destinata al Fondo Sostegno al reddito. A decorrere dal **1 luglio 2015** tale quota viene elevata ad € **2,27** a carico impresa ed € **0,57** a carico dipendenti.

Tenuto conto delle diverse discipline previdenziali che possono essere applicate alle imprese non artigiane fino a 15 dipendenti, le parti convengono altresì quanto segue:

- le quote delle imprese soggette all'applicazione della normativa di integrazione salariale saranno destinate ad alimentare una prestazione destinata ai lavoratori in caso di CIGO per la durata massima di tre mesi e pari ad 9,00 € per ogni giornata effettiva di CIGO, proporzionata nel caso di rapporto part time.
- le quote delle imprese non soggette all'applicazione della normativa di integrazione salariale saranno destinate all'erogazione dei trattamenti previsti in caso di sospensione per mancanza di lavoro e disciplinati dagli accordi interconfederali regionali.

Le parti si riservano di valutare durante la vigenza del contratto regionale il numero degli aderenti allo specifico Fondo in maniera di porre in atto eventuali correttivi.

NOTA A VERBALE: sulla base del CCNL 19 novembre 2013 le quote di rappresentanza sindacale versata ad EBNA serviranno per implementare il sistema di relazioni sindacali della categoria.

22) APPLICAZIONE ACCORDI INTERCONFEDERALI E DI CATEGORIA DEL VENETO

Alle imprese non artigiane fino a 15 dipendenti che applicano il CCNL 19.11.2013 saranno applicati tutti gli accordi interconfederali regionali stipulati dalle Associazioni Artigiane e dalle OOSS venete. In particolare, sarà applicabile anche la normativa riguardante l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale e l'apprendistato di alta formazione e ricerca, prevista rispettivamente ai punti b) e c) dell'Accordo Interconfederale Regionale sull'occupazione e sulla formazione del 13 marzo 2013.

23) ELEMENTO ECONOMICO DI GARANZIA

Attraverso la sottoscrizione del presente CCRL e con l'implementazione della bilateralità regionale, le Parti concordano che le disposizioni contrattuali relative all'**elemento economico di garanzia** sono pienamente rispettate e pertanto le imprese in regola con i versamenti ad Ebav non sono tenute all'erogazione dell'elemento economico di garanzia.-

PARTE PANIFICAZIONE

24) CONTRIBUZIONE EBAV settore panificazione

Contribuzioni a carico imprese e lavoratori

Le parti convengono che dal **1 luglio 2015** le imprese verseranno € **7,12** per dipendente per dodici mensilità mentre i lavoratori verseranno € **1,38** per dodici mensilità così destinate:

FONDI	QUOTA C/ IMPRESE	QUOTA C/ LAVORATORI
Promozione	1,62	
Formazione	0,70	0,20
Sussidi assistenziali	1,10	0,58
professionalità	0,90	
Ambiente e sicurezza	0,50	
Crisi area settore	2,27	0,57
Comm. bilaterale	0,03	0,03
Totale attuale	7,12	1,38

Prestazioni per aziende e lavoratori

Si rimanda all'art. 15 del presente accordo.

e.1) SUSSIDI SANITARI

In riferimento all'accordo interconfederale regionale del 23 dicembre 2014 nel quale è prevista la razionalizzazione delle prestazioni sanitarie Ebav, le parti concordano di

incontrarsi entro giugno 2016 per definire la destinazione delle risorse derivanti dalla sospensione del pagamento di talune prestazioni.

Le parti convengono inoltre che la quota dell'1% dei versamenti di primo livello sia destinata ad alimentare la gestione dei sussidi assistenziali.

25) E.E.T. SETTORE PANIFICAZIONE

25.1 Clausole Generali EET

Viene istituito un elemento economico territoriale (EET) regionale di settore collegato all'andamento produttivo del settore panificazione del Veneto.

L'EET sarà corrisposto per le ore effettivamente lavorate a quadri, impiegati ed operai (esclusi i lavoratori a domicilio) in forza per almeno 6 mesi nel settore durante il periodo di riferimento, nelle decorrenze di seguito indicate e solo a seguito della verifica dei parametri nel periodo di riferimento:

EET 2015 (periodo di riferimento ottobre 2014 – settembre 2015):
erogazione a decorrere dal 1 Novembre 2015 al 31 ottobre 2016
EET 2016 (periodo di riferimento ottobre 2015 – settembre 2016):
erogazione a decorrere dal 1 Novembre 2016 al 31 ottobre 2017
EET 2017 (periodo di riferimento ottobre 2016 – settembre 2017):
erogazione a decorrere dal 1 Novembre 2017 al 31 ottobre 2018

Tale elemento economico territoriale verrà erogato con le modalità sotto indicate solo se la verifica relativa al periodo di riferimento di almeno due dei parametri sotto elencati sulla base dei dati (numero imprese, numero lavoratori e numero ore medie di sospensioni) forniti da Ebav darà esito positivo:

- numero di imprese non inferiore al 4% rispetto al numero di imprese del periodo precedente a quello di riferimento;
- numero lavoratori non inferiore al 4% rispetto al numero dei lavoratori del periodo precedente a quello di riferimento;
- numero di ore medie di sospensione non superiori a 80 ore per dipendente nel periodo di riferimento;

L'elemento economico territoriale (EET) regionale di cui sopra non sarà comunque erogato nelle aziende che:

- nel periodo di riferimento abbiano effettuato più di 80 ore medie per lavoratore di sospensione per mancanza di lavoro, anche con utilizzo di ammortizzatori sociali (solo a titolo esemplificativo Aspi e CIG in deroga);
- alla data del 31 dicembre compresa nel periodo di riferimento abbiano meno dipendenti rispetto al 31 dicembre dell'anno precedente.

La mancata erogazione dell'EET da parte delle aziende avviene solo nel caso in cui si verificano congiuntamente le due fattispecie previste ai punti precedenti.

Le parti si danno atto che l'EET ha le caratteristiche di cui alla "Legge 24.12.2007 nr. 247 art. 1) comma 67" ed al "Decreto Interministeriale del 07 maggio 2008" ivi



compreso quanto previsto dall'art. 1, comma 47 Legge di Stabilizzazione 2011 (finanziaria 2011), attuativo dell'art. 53 L.n. 122/2010 (contratto di produttività), nonché quanto stabilito dall'art. 26 Legge 111 del 15.7.2011 e loro successive modifiche ed integrazioni.

Inoltre tale elemento ha le caratteristiche previste dalla normativa relative all'applicazione della detassazione delle retribuzioni premiali come previsto dal DPCM del 22 gennaio 2013 (in GU n.75 del 29.3.2013) e successiva circolare del Ministero del Lavoro nr. 15/2013 illustrativa dei contenuti del DPCM soprarichiamato, nonché della circolare Agenzia Entrate nr. 11/E del 30/04/2013 e dal DPCM del 19.02.2014 (in GU n. 98 del 29.04.2014) e loro successive modifiche ed integrazioni, come da autodichiarazione di conformità riportata in calce al presente accordo.

25.2 Tabelle EET

Le misure orarie/ mensili sono individuate nella tabella che segue:

LIVELLI

PERIODO DI EROGAZIONE

mensile

liv	Novembre 2015 /Ottobre 2016	Novembre 2016/Ottobre 2017	Novembre 2017/ Ottobre 2018
A1S			
A1			
A2			
A3	20	23	26
A4			
B1			
B2			
B3S			
B3	10	12	14
B4			

LIVELLI

PERIODO DI EROGAZIONE

Valore orario

liv	Novembre 2015 /Ottobre 2016	Novembre 2016/Ottobre 2017	Novembre 2017/ Ottobre 2018
A1S			
A1			
A2			
A3	0,11561	0,13295	0,15029
A4			
B1			
B2			
B3S			
B3	0,0578	0,0694	0,08092
B4			

Tale elemento è omnicomprensivo e pertanto viene escluso dal calcolo del TFR ed include le incidenze su ferie, gratifica natalizia e/o tredicesima mensilità, permessi retribuiti ed ogni altro elemento diretto e differito derivante da legge e da contratto, nulla escluso.

Ai fini dell'erogazione del premio saranno considerate come ore lavorate le ore di permessi retribuiti per assemblee e le ore di permesso per l'esercizio di cariche sindacali elettive previste dal contratto regionale di lavoro. Inoltre la retribuzione riconosciuta al dipendente assente per infortunio sul lavoro avvenuto all'interno dell'azienda dovrà tener conto anche dell'EET.

Le parti concordano che, in mancanza di rinnovo del CCRL entro il 31 ottobre 2018, l'EET verrà erogato con le stesse modalità, condizioni, quantità e durata per i seguenti periodi:

- (periodo di riferimento ottobre 2017 – settembre 2018)
erogazione a decorrere dal 1 Novembre 2018 al 31 ottobre 2019
- (periodo di riferimento ottobre 2018 – settembre 2019)
erogazione a decorrere dal 1 Novembre 2019 al 31 ottobre 2020

Tale elemento è omnicomprensivo e pertanto viene escluso dal calcolo del TFR ed include le incidenze su ferie, gratifica natalizia e/o tredicesima mensilità, permessi retribuiti ed ogni altro elemento diretto e differito derivante da legge e da contratto, nulla escluso; presenta inoltre le caratteristiche di cui alla "Legge 24.12.2007 nr. 247 art. 1) comma 67" ed al "Decreto Interministeriale del 07 maggio 2008" ivi compreso quanto previsto dall'art. 1, comma 47 Legge di Stabilizzazione 2011 (finanziaria 2011), attuativo dell'art. 53 L.n. 122/2010 (contratto di produttività), nonché quanto previsto dall'art. 26 L.111 del 15 luglio 2011 e loro successive modifiche ed integrazioni.

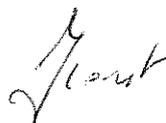
Inoltre le Parti ribadiscono che tale EET ha le caratteristiche della retribuzione premiale prevista dalla contrattazione collettiva territoriale riconducibile agli elementi collegati al miglioramento della competitività aziendale, così come previsto dalla normativa vigente, dalle circolari interpretative (circolare Agenzia Entrate e Ministero Lavoro nr. 3 del 14 febbraio 2011) e dall'accordo interconfederale regionale del 26 maggio 2014.

25.3 PREMIO DI PRODUTTIVITA'

c) PERIODO DI CORRESPONSIONE

Sarà corrisposto a quadri, impiegati ed operai (esclusi i lavoratori a domicilio), in forza alla data di stipula del presente accordo e che risultino assunti prima del 1 settembre 2014, un premio di produttività regionale, legato al consolidato andamento del settore di appartenenza nel periodo precedente a partire dal mese di giugno 2015 e sino a ottobre 2015.

Il premio sarà corrisposto ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale in proporzione all'orario pattuito.



In deroga a quanto sopra, il premio non sarà erogato nell'ipotesi di lavoratori in forza con rapporto di lavoro sospeso, nel periodo giugno – ottobre 2015, per cause che non diano diritto alla retribuzione e per tutto il periodo nel quale il rapporto di lavoro sia sospeso.

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto durante il periodo dal 01 giugno 2015 al 31 ottobre 2015, per i mesi successivi all'interruzione del rapporto di lavoro, non sarà erogato alcun emolumento retributivo.

In ogni caso l'erogazione andrà effettuata per ogni mese o frazione di lavoro superiore ai 15 giorni.

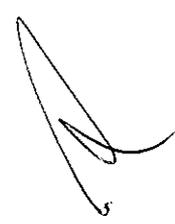
La quantificazione del premio è stata effettuata dalle parti in via omnicomprensiva di ogni quota di sua incidenza: pertanto essa non avrà ulteriore incidenza alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti, differiti ed indiretti di alcun genere, compreso il TFR.

d) **IMPORTO DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'**

L'importo complessivo è il seguente:

LIVELLI Importo Complessivo Importo mensile

A1S		
A1		
A2		
A3	60	12
A4		
B1		
B2		
B3S		
B3	35	7
B4		



26) Autodichiarazione di conformità ex art. 3, DPCM 22.1.2013

Le Parti dichiarano, ai sensi dell'art. 3 del DPCM del 22.01.2013, che il presente CCRL per l'erogazione dell'EET dei rispettivi settori ed il premio di produttività è conforme alle disposizioni del DPCM soprarichiamato ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'articolo 1) del citato provvedimento e che le erogazioni economiche corrisposte in esecuzione di tale accordo costituiscono retribuzione di produttività, ai sensi dell'art. 2 del medesimo DPCM.-



NOTA A VERBALE

Le parti si incontreranno entro il 15 giugno 2015 al fine di completare le tabelle dei settori Alimentaristi e panificatori per quanto concerne rispettivamente l'EET ed il premio di produttività.

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO


FAI CISL Veneto


CNA del Veneto


FLAI CGIL Veneto





CASARTIGIANI del Veneto

UIA UIL Veneto

