

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

SETTORE TESSILE, ABBIGLIAMENTO CALZATURE E BAMBOLE GIOCATTOLI, SETTORE PULITINTOLAVANDERIE E SETTORE OCCHIALERIA-OTTICA.

Il giorno 26 marzo 2015, presso la sede di Ebav in Marghera - Venezia,

tra

- la CONFARTIGIANATO IMPRESE Veneto, rappresentata dal Presidente Luigi Curto, dal presidente regionale della Federazione Moda Gianluca Fascina e dal suo delegato Giuliano Secco, 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, dal dirigenti regionale CNA Federmoda PierGiorgio Silvestrin, con l'assistenza del Segretario Regionale Mario Borin e del 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

- la Filctem – CGIL regionale del Veneto, rappresentata da Stefano Facin e da Maristella Viola;

- la Femca – CISL regionale del Veneto, rappresentata da Mario Siviero e Carlo Nicolli;

- la Uiltec – UIL regionale del Veneto, rappresentata da Giannino Rizzo e da Leone Frigo

è stato stipulato il seguente contratto regionale di lavoro

Le parti hanno convenuto quanto segue.

ART. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane della Regione Veneto che rientrano nella sfera di applicazione dei seguenti CCNL:

- Tessile Abbigliamento Calzature Bambole e Giocattoli (di seguito denominato TAC);

- Pulitintolavanderie;
- Occhialeria - Ottica.

ART. 2 - ELEMENTO ECONOMICO TERRITORIALE (EET)

2.1 Clausole generali erogazione EET

Viene istituito un elemento economico territoriale (EET) regionale collegato all'andamento produttivo rispettivamente del settore "tessile abbigliamento calzature e bambole giocattoli", del settore "occhialeria-ottica" e del settore "pulitintolavanderie".

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.

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

EET 2015 (periodo di riferimento agosto 2014 – luglio 2015):
erogazione a decorrere dal **1 settembre 2015 al 31 agosto 2016**

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

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.

L'EET è escluso ai fini del computo del TFR.

Le parti concordano che, in mancanza di rinnovo del CCRL entro il 31 agosto 2016, l'EET verrà erogato con le stesse modalità, condizioni, quantità e durata per i seguenti periodi:

- dal 1 settembre 2016 al 31 agosto 2017 (periodo di riferimento agosto 2015 – luglio 2016);
- dal 1 settembre 2017 al 31 agosto 2018 (periodo di riferimento agosto 2016 – luglio 2017)

2.2 Tabelle EET per i settori interessati

Le misure orarie/ mensili e le specifiche per ogni settore sono individuate nelle tabelle che seguono:

2.2.1 SETTORE TESSILE ABBIGLIAMENTO CALZATURE BAMBOLE E GIOCATTOLE

Tabella E.E.T. (quota mensile)

LIVELLI	Erogazione dal 01.09.2015
6° S	39,50
6°	36,00
5°	31,50
4°	28,00
3°	26,00
2°	24,20
1°	22,00

Tabella E.E.T. (quota oraria)

LIVELLI	Erogazione dal 01.09.2015
6° S	0,22832
6°	0,20809
5°	0,18208
4°	0,16185
3°	0,15029
2°	0,13988
1°	0,12716

2.2.2 SETTORE OCCHIALERIA- OTTICA

Tabella E.E.T. (quota mensile)

LIVELLI	Erogazione dal 01.09.2015	LIVELLI	Erogazione dal 01.09.2015
6°	34,00	6°	0,19653
5°	30,50	5°	0,17630
4°	27,00	4°	0,15607
3°	24,50	3°	0,14162
2°	23,20	2°	0,13410
1°	21,70	1°	0,12543

2.2.3 SETTORE PULITINTOLAVANDERIE

Tabella E.E.T. (quota mensile)

LIVELLI	Erogazione dal 01.09.2015
6° S	41,50
6°	38,00
5°	33,00
4°	29,00
3°	27,20
2°	25,20
1°	23,00

Tabella E.E.T. (quota oraria)

LIVELLI	Erogazione dal 01.09.2015
6° S	0,23988
6°	0,21965
5°	0,19075
4°	0,16763
3°	0,15722
2°	0,14566
1°	0,13294

L'elemento economico territoriale sarà corrisposto per i tre settori nei mesi indicati al punto 2.1 solo se la verifica a livello regionale relativa al **periodo di riferimento** per almeno due dei parametri sotto elencati darà esito positivo:

- numero di imprese non inferiore del 15% rispetto al numero di imprese del periodo precedente a quello di riferimento (fonte EBAV);
- numero lavoratori non inferiore al 22 % rispetto al numero dei lavoratori del periodo precedente a quello di riferimento (fonte EBAV);
- numero di ore medie di sospensione non superiori a 180 ore annue per dipendente nel periodo di riferimento (fonte EBAV).

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

- 1) nel periodo di riferimento abbiano effettuato più di 400 ore medie di sospensione con utilizzo della DS e della CIG in deroga o di altri ammortizzatori per lavoratore;
- 2) per l'EET 2015: al 31 dicembre 2014 abbiano un numero di dipendenti inferiore rispetto a quelli in forza al 31 dicembre 2013;

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

Art. 3 - PREMIO DI PRODUTTIVITA'

3.1 PERIODO DI CORRESPONSIONE

Sarà corrisposto a quadri, impiegati ed operai (esclusi i lavoranti a domicilio), in forza alla data di stipula del presente accordo e che risultino assunti prima del 1 agosto 2014, un premio di produttività regionale, legato al consolidato andamento del settore di appartenenza nel periodo precedente a partire dal mese di **marzo 2015** e sino al mese di **agosto 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 **marzo – agosto 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 marzo 2015 al 31 agosto 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.

3.2 IMPORTO DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

L'importo, diversificato a seconda del settore di appartenenza e che ai fini del computo finale tiene conto del mese di gennaio e febbraio 2015, è il seguente:

SETTORE TESSILE ABBIGLIAMENTO CALZATURE BAMBOLE E GIOCATTOLI

Una quota eguale per tutti i livelli di inquadramento e pari complessivamente a € 152,00, al lordo delle ritenute di legge, da erogare in 6 (sei) rate mensili di pari importo, pari a € **25,33** lordi mensili, indipendentemente dal livello di appartenenza.

SETTORE OCCHIALERIA - OTTICA

Una quota eguale per tutti i livelli di inquadramento e pari complessivamente a € 144,00, al lordo delle ritenute di legge, da erogare in 6 (sei) rate mensili di pari importo, pari a € **24,00** lordi mensili, indipendentemente dal livello di appartenenza.

SETTORE PULINTOLAVANDERIE

Una quota eguale per tutti i livelli di inquadramento e pari complessivamente a € 160,00 al lordo delle ritenute di legge, da erogare in 6 rate mensili di pari importo, pari a € **26,67** lordi mensili indipendentemente dal livello di appartenenza.

3.3 CORRESPONSIONE PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Le parti convengono che, in presenza di problemi tecnici per l'adeguamento del software gestionale dei cedolini paga, l'importo relativo al mese di marzo 2015 potrà essere corrisposto unitamente all'importo del mese di aprile 2015.

Art.4 - PRESTAZIONI DI SECONDO LIVELLO EBAV

Per i settori compresi nell'art 1) del presente accordo, le parti confermano i versamenti ad Ebav e le prestazioni di secondo livello previste dal CCRL 18 giugno 2010.

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.

Art.5 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti confermano che le disposizioni previste nell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL di categoria del 25 luglio 2014 concernenti l'applicazione di SANARTI si intendono superate, assorbite e sostituite a tutti gli effetti dalle pattuizioni interconfederali che riguardano SANI IN VENETO.

Art.6 - CONFERMA NORMATIVA PRECEDENTI CCRL

Vengono confermate le normative contenute nei precedenti CCRL di settore a meno che non siano modificate dalla presente intesa.

Art. 7 TRASMISSIONE AD EBAV DEL PRESENTE ACCORDO

La trasmissione del presente accordo ad Ebav avverrà a cura della UILTEC UIL.

AUTODICHIARAZIONE DI CONFORMITA'

Le Parti dichiarano che, ai sensi dell'art. 3 del DPCM del 22.01.2013 e successive modifiche ed integrazioni, il presente CCRL per l'erogazione dell'EET 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.-

Letto, confermato e sottoscritto.


CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO


CNA del Veneto


CASARTIGIANI del Veneto




Femca - CISL Veneto


Filetem - CGIL Veneto


Uiltec - UIL Veneto

**VERBALE D'ACCORDO sulla gestione regimi di orario
(art. 32 CCNL vigente)**

**TESSILE, ABBIGLIAMENTO CALZATURE E BAMBOLE
GIOCATTOLI, SETTORE PULITINTOLAVANDERIE E SETTORE
OCCHIALERIA-OTTICA.**

Il giorno 26 Marzo 2015, presso la sede di Ebav in Marghera - Venezia,

tra

- la CONFARTIGIANATO IMPRESE Veneto, rappresentata dal Presidente Luigi Curto, dal presidente regionale della Federazione Moda Gianluca Fascina e dal suo delegato Giuliano Secco, 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, dal dirigenti regionale CNA Federmoda PierGiorgio Silvestrin, con l'assistenza del Segretario Regionale Mario Borin e del 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

- la Filctem – CGIL regionale del Veneto, rappresentata da Stefano Facin e da Maristella Viola;

- la Femca – CISL regionale del Veneto, rappresentata da Mario Siviero e Carlo Nicolli;

- la Uiltec – UIL regionale del Veneto, rappresentata da Giannino Rizzo e da Leone Frigo

si è convenuto quanto segue:

**GESTIONE DEI REGIMI DI ORARIO ATTRAVERSO LA VARIABILITÀ
PLURIMENSILE DELL'ORARIO DI LAVORO**

1) TIPOLOGIE DI INTERVENTO

Nell'ambito delle disposizioni previste dal CCNL rispetto alla gestione dei regimi di orario e fermo restando la previsione di utilizzo dell' istituto della "flessibilità"

previsto dal vigente contratto nazionale e della Banca ore prevista dal CCRL, per far fronte alle frequenti e non programmabili variazioni di intensità nell'attività aziendale, a decorrere dalla data di stipula del presente accordo e sino al 31 dicembre 2016, l'orario contrattuale di lavoro settimanale, pari a 40 ore nel caso di full time o sulla base dell'orario pattuito nel caso di part time potrà essere realizzato come media nell'arco temporale dell'anno (o per un periodo inferiore all'anno) nel limite massimo di 48 ore settimanali da intendersi come media nei 12 mesi.

Rimangono ferme le disposizioni previste dal CCNL in merito alle intese tra azienda e lavoratori per l'effettuazione delle ore eccedenti le 40 ore settimanali.

Tale gestione dell'orario di lavoro potrà essere adottata dall'impresa nel periodo compreso tra il 1 gennaio ed il 31 dicembre di ogni anno, prevedendo diverse modalità temporali applicative secondo le seguenti specifiche:

a) Il regime di orario di "variabilità plurimensile" pari od inferiore ai 6 mesi può essere adottato dall'impresa previo invio di una comunicazione alla Commissione Paritetica di cui al punto 3 riguardante la relativa adozione (allegato 1).

b) Qualora il regime di orario prescelto sia superiore ai 6 mesi l'impresa dovrà stipulare accordo scritto con i lavoratori e/o RSA ove esistenti (allegato 2) ed inviare una specifica informativa (allegato 1) alla Commissione Paritetica.

Le comunicazioni andranno trasmesse in via preventiva attraverso l'associazione provinciale artigiana, aderente alle associazione regionale firmataria del presente accordo, cui l'impresa aderisce o conferisce mandato.

L'invio delle comunicazioni alla Commissione di cui ai punti a) e b) sono vincolanti per poter adottare l'istituto della variabilità settimanale. Ebav, per conto della Commissione Paritetica, invierà all'impresa entro 30 giorni, specifica documentazione attestante il ricevimento.

La Commissione fornirà annualmente alle parti un elaborato contenente l'andamento delle richieste che diventerà oggetto di confronto congiunto tra le parti firmatarie il presente accordo.

2) ADEMPIMENTI OPERATIVI

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 10% nel caso di tempo pieno ed il 5% nel caso di part time.

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.

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 della maggiorazione del 20% e per il lavoratore part time pari al 5%.

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

Il ricorso al lavoro straordinario non può superare le 220 ore annue. Per quanto riguarda i lavoratori part time l’orario di lavoro non può superare l’orario a tempo pieno.

3) COMMISSIONE PARITETICA

La Commissione Paritetica, costituita da un rappresentante per ognuna delle parti sottoscrittrici il presente accordo, ha sede presso Ebav che ne curerà anche la segreteria.

L’attività della Commissione Paritetica è disciplinata da un regolamento posto in allegato al presente accordo.

La commissione curerà le attribuzioni previste dalla contrattazione collettiva.

4) CLAUSOLA PREMIALE

Potranno applicare le disposizioni previste dal presente articolo le imprese in regola con i versamenti ad Ebav ed a SANI IN VENETO.

REGOLAMENTO PER L'ATTIVITA' DELLA COMMISSIONE PARITETICA REGIONALE SISTEMA MODA

Il regolamento dell'attività della Commissione Paritetica Regionale SISTEMA MODA è il seguente:

1) COMPOSIZIONE

La Commissione paritetica regionale SISTEMA MODA è composta da 6 membri di cui 3 in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e 3 in rappresentanza delle Organizzazioni Artigiane firmatarie il presente accordo. Ciascun membro dura in carica un triennio (o per il periodo inferiore di vigenza dell’istituto) e può essere confermato dall’organizzazione di appartenenza la quale può sostituirlo anche durante il corso del mandato.

Alla scadenza i componenti mantengono il pieno esercizio delle funzioni fino a quando le organizzazioni interessate non abbiano comunicato alle altre organizzazioni i nominativi dei nuovi membri.

La Commissione decide a maggioranza dei presenti.

La riunione è valida quando siano presenti almeno 4 rappresentanti aventi diritto al voto ed in rappresentanza paritetica delle parti. Qualora non siano presenti tutti i componenti, su richiesta esplicita di uno dei presenti, è prevista la decisione all'unanimità.

Qualora l'unanimità non venga raggiunta la questione si intende deferita alle parti stipulanti.

Al fine di assicurare la continuità degli incontri, sulla base della decisione dei coordinatori, è possibile attuare una forma di consultazione via mail sulle domande presentate tra tutti i componenti della Commissione.

2) COORDINAMENTO

La Commissione è coordinata da un rappresentante delle organizzazioni artigiane e da un rappresentante delle OOSS, che vengono nominati dalla Commissione e restano in carica 18 mesi qualora la vigenza dell'istituto sia triennale oppure 12 mesi qualora la durata sia inferiore al triennio.

3) COMPITI DEI COORDINATORI

I coordinatori definiscono l'ordine del giorno e convocano congiuntamente le riunioni della Commissione.

4) SEDE E FUNZIONAMENTO

La Commissione ha sede presso l'EBAV che provvederà ad assicurare la segreteria ed ogni altro adempimento previsto dal presente accordo.

5) PERIODICITA' INCONTRI

Gli incontri hanno periodicità di norma mensile.

6) CONVOCAZIONI

La segreteria provvederà alla convocazione dei membri, di norma tramite telefax o via mail, con un preavviso di almeno 7 giorni; la convocazione dovrà contenere l'ordine del giorno con l'indicazione delle ditte che hanno inoltrato la comunicazione per la gestione della variabilità dell'orario di lavoro, il numero di lavoratori interessati e la tipologia di intervento prevista (pari o inferiore a 6 mesi oppure superiore a 6 mesi).

In luogo della convocazione può essere adottata una consultazione via mail tra tutti i partecipanti.


7) MODALITA' ORGANIZZATIVE

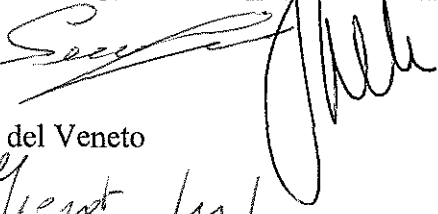
Riguardo alle comunicazioni inoltrate dalle imprese la segreteria organizzativa dell'EBAV provvederà ad effettuare l'istruttoria e a presentare le domande secondo l'ordine cronologico di arrivo alla Commissione.

La segreteria curerà il protocollo delle comunicazioni e provvederà ad inoltrare all'impresa, per il tramite dell'Associazione territoriale di riferimento, la comunicazione dell'avvenuta registrazione.

8) COMPITI DELLA COMMISSIONE

La commissione curerà le attribuzioni previste dalla contrattazione collettiva e potrà anche disciplinare quanto previsto dall'art. 53 lettera b) ultimo paragrafo del CCNL 25 luglio 2014.


CONFARTIGIANATO/IMPRESE VENETO


CNA del Veneto


CASARTIGIANI del Veneto


Femca - CISL Veneto


Filctem - CGIL Veneto


Uiltec - UIL Veneto

COMUNICAZIONE ALLA COMMISSIONE PARITETICA

Il sottoscritto
legale rappresentante dell' impresa
sita a in via
Partita IVA

con la presente comunica che a decorrere dal
e sino al intende attuare la variabilità
plurimensile dell'orario di lavoro prevista dall'art. 4 del CCRL 26 marzo 2015.

Tale istituto coinvolgerà n.....lavoratori.

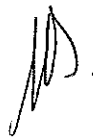
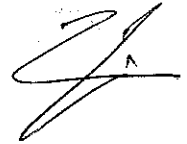
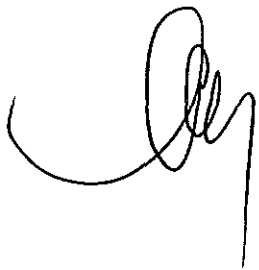
(solo nel caso di durata superiore ai 6 mesi).
L'azienda ha provveduto a stipulare l'accordo ai sensi dell'art. 4 con i dipendenti
interessati.

DICHIARAZIONE

L'azienda dichiara altresì, consapevole degli effetti nel caso di dichiarazione
mendace, di essere in regola con i versamenti ad Ebav ed a SANI IN VENETO.

Data

firma



ACCORDO TRA DITTA E DIPENDENTI PER GESTIONE VARIABILITA' PLURIMENSILE SUPERIORE AI 6 MESI

Tra la ditta
sita a in via
..... rappresentata
dal sig.

ed i dipendenti della medesima, i cui nomi sono riportati di seguito,
visto l'art. 4 del CCRL Sistema Moda si conviene di adottare a decorrere dal
..... e sino al
il regime di orario lì previsto con le seguenti caratteristiche:

dalla data sopraindicata l'orario contrattuale di lavoro settimanale (40 ore) sarà
realizzato come media nell'arco temporale del mese di calendario.

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.

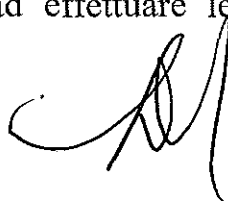
Per tali ore verrà riconosciuta, nel mese di effettiva prestazione lavorativa la sola
maggiorazione del 10 % nel caso di tempo pieno ed il 5% nel caso di part time.

Nel caso 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 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.

Al termine del periodo le ore accantonate e non utilizzate saranno saldate con
l'applicazione della maggiorazione del 20% nel caso di tempo pieno ed il 5% nel
caso di part time.

L'azienda provvederà ad effettuare le previste comunicazioni alla Commissione
Paritetica.

Luogo e data



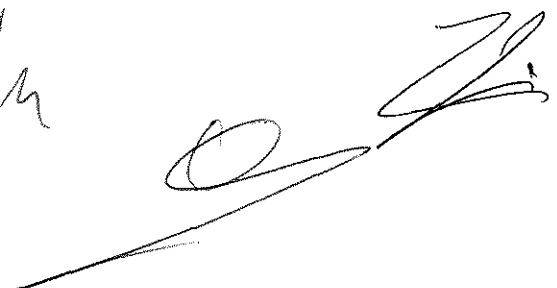
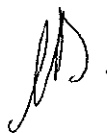
firma titolare

.....



.....

Firma dipendenti



NOTA INTERPRETATIVA DEL VERBALE D'ACCORDO SULLA GESTIONE DEI REGIMI DI ORARIO DEL 26/3/2015

In materia di gestione dell'orario di lavoro plurimensile, il nuovo sistema di orario di lavoro potrà essere adottato solo in alternativa alla gestione della flessibilità.

Saranno dispensati dall'esecuzione dell'orario plurimensile i dipendenti che presenteranno espressa richiesta per comprovati problemi personali, familiari, di salute.

L'avvio del regime di orario di variabilità plurimensile, di durata non superiore ai 6 mesi, sarà comunicata dall'azienda ai lavoratori ed alla Commissione Paritetica, con almeno 10gg di preavviso.

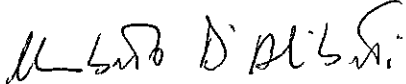
Marghera-Venezia 20 aprile 2015


Confartigianato imprese Veneto

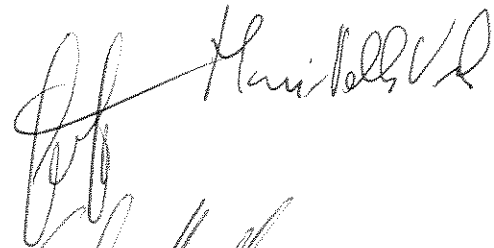
Cna del Veneto



CASARTIGIANI del Veneto



Filctem – CGIL



Femca – CISL



Uiltec – UIL

