

**SINTESI CONTRATTO CONCIA NR.67 CONFLUENZA NEL CCRL VENETO DEL 29/7/2024 nel CCNL Area Tessile  
– Moda / Chimica - Ceramica DEL 16.7.2024 (codice CNEL: V751)  
v. 30/08/2024**

Dopo la sottoscrizione il 16 luglio scorso dell'accordo di rinnovo del CCNL Area Tessile – Moda / Chimica – Ceramica che ha ricompreso il settore artigiano della Concia, il 29 luglio Confartigianato Imprese Veneto e le Organizzazioni Sindacali regionali di categoria hanno siglato due importanti Accordi Collettivi che rendono pienamente operativa l'applicazione del CCNL alle imprese artigiane del settore concia del Veneto.

La prima intesa regionale regola la confluenza e l'armonizzazione dei trattamenti previsti dal CCRL 7 marzo 2016 nel CCNL Area Tessile – Moda / Chimica – Ceramica 16 luglio 2024.

In parallelo all'Accordo di Confluenza, è stato stipulato anche il nuovo Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese artigiane del Settore Concia del Veneto che sostituisce il precedente CCRL del 2016 a decorrere dal 1° agosto 2024 con scadenza fissata al 31 dicembre 2026.

Il CCRL 7 marzo 2016 cessa di produrre effetti dal 1° agosto 2024.

A far data dal 1° agosto 2024 ai lavoratori e alle lavoratrici delle imprese artigiane (no industriali) del Settore Concia del Veneto si applicano le disposizioni del CCNL Area Tessile – Moda / Chimica – Ceramica 16 luglio 2024, valevoli per i settori Chimica, Gomma, Plastica Vetro, e del nuovo CCRL di settore del 29.07.2024, secondo le modalità definite dall'Accordo di Confluenza del 29.07.2024.

I rapporti di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici assunti fino al 31 luglio 2024 con applicazione del CCRL 7 marzo 2016, con decorrenza dal 1° agosto 2024 sono regolati dalle disposizioni del CCNL 16.07.2024 e del CCRL 29.07.2024, secondo le modalità definite dall'Accordo di Confluenza del 29.07.2024.

**A. Classificazione del personale**

Il CCNL, all'art. 30 bis, definisce la classificazione dei dipendenti per il Settore Concia, introducendo il nuovo livello 3° super specifico per questo settore.

A decorrere dal 1° agosto 2024 i lavoratori e le lavoratrici sono inquadrati secondo la classificazione di cui al CCNL.

Le imprese procederanno a riclassificare il personale in forza al 1° agosto 2024 secondo la tabella di conversione fra i previgenti livelli da CCRL e i nuovi livelli da CCNL definita dall'Accordo di Confluenza 29.07.2024.

TABELLA DI CONFLUENZA	
art. 16 CCRL 7 marzo 2016	art. 30 bis CCNL 16 luglio 2024
Q	7
A	6
B	
C	5
D	4
E	3 super
F	3
G bis	2
G	1

La classificazione dell'art. 30 bis CCNL riprende quella dell'art. 16 del nostro CCRL del 2016 dalla quale sono state espunte le figure vetuste, non più presenti all'interno delle imprese (es. stenodattilografo).

La conversione di livello è definita dall'Accordo collettivo regionale, pertanto è automatica.

Prestate attenzione ai profili operai di Capo macchina e Team leader di telaio: è previsto l'inquadramento al 4° livello. Il CCNL erroneamente li inserisce fra i profili impiegatizi, ma sono operai.

I profili professionali appartenenti ai livelli A e B secondo la classificazione del CCRL sono fatti confluire nel 6° livello del CCNL.

## B. Trattamento economico

L'Accordo di Confluenza ha definito le tabelle retributive complete valide in Veneto, che si applicano anche al personale assunto dal 1° agosto 2024.

**Attenzione:** per i nuovi assunti al 6° livello post 1° agosto la retribuzione va costruita prendendo a riferimento i valori degli importi di minimo retributivo + E.R.C. + E.R.R. dell'ex livello B/CCRL.

### Aumenti retributivi

Con decorrenza dal 1° agosto 2024 i minimi retributivi definiti dal CCRL 7 marzo 2016 e in essere al 31 luglio 2024 saranno incrementati degli importi di aumento retributivo stabiliti dal CCNL 16.07.2024 per il settore Concia e corrisposti in quattro tranches alle seguenti scadenze:

Livelli CCRL	Livelli CCNL	Retribuzione al 31.07.2024	Incremento 01.08.2024	Incremento 01.01.2025	Incremento 01.10.2025	Incremento 01.10.2026	Retribuzione da 01.10.2026
Q	7	1.674,33 €	37,25 €	53,21 €	65,19 €	89,13 €	1.919,11 €
A	6	1.592,87 €	34,75 €	49,64 €	60,81 €	83,15 €	1.821,22 €
B	6	1.488,45 €	34,75 €	49,64 €	60,81 €	83,15 €	1.716,80 €
C	5	1.415,62 €	31,25 €	44,64 €	54,69 €	74,78 €	1.620,98 €
D	4	1.352,27 €	29,75 €	42,50 €	52,06 €	71,19 €	1.547,77 €
E	3 super	1.291,33 €	29,00 €	41,43 €	50,75 €	69,39 €	1.481,90 €
F	3	1.231,83 €	28,00 €	40,00 €	49,00 €	67,00 €	1.415,83 €
G bis	2	1.175,52 €	26,75 €	38,21 €	46,81 €	64,01 €	1.351,30 €
G	1	1.132,86 €	25,00 €	35,71 €	43,75 €	59,82 €	1.297,14 €

Con il cedolino paga di competenza del mese di agosto 2024, sotto la voce "Arretrato CCNL", verrà recuperata anche la tranche di aumento del mese di luglio 2024, con effetto su ogni istituto economico diretto, indiretto e differito, TFR compreso.

### Elemento regionale di confluenza (E.R.C.)

Al fine di riallineare i minimi retributivi definiti dal CCRL 7 marzo 2016 e applicati dalle imprese artigiane del settore ai minimi retributivi definiti dal CCNL, è istituito l'Elemento Regionale di Confluenza (E.R.C.) che verrà erogato in quattro tranches con le seguenti decorrenze:

Livello CCRL	Livello CCNL	1° tranche 1° luglio 2024	2° tranche 1° gennaio 2025	3° tranche 1° ottobre 2025	4° tranche 1° ottobre 2026	Totale E.R.C.
Q	7	72,60 €	90,75 €	90,75 €	108,88 €	362,98 €
A	6	62,07 €	77,59 €	77,59 €	93,10 €	310,35 €
B	6	82,95 €	103,69 €	103,69 €	124,44 €	414,77 €
C	5	59,36 €	74,21 €	74,21 €	89,04 €	296,82 €
D	4	54,19 €	67,74 €	67,74 €	81,30 €	270,97 €
E	3 Super	57,30 €	71,63 €	71,63 €	85,96 €	286,52 €
F	3	60,13 €	75,16 €	75,16 €	90,18 €	300,63 €
Gbis	2	57,88 €	72,35 €	72,35 €	86,80 €	289,38 €
G	1	47,14 €	58,92 €	58,92 €	70,71 €	235,69 €

L'E.R.C. ha effetto su ogni istituto economico diretto, indiretto e differito, TFR compreso, ed è indicato con separata voce in cedolino paga.



Per gli apprendisti professionalizzanti l'importo E.R.C. è riconosciuto in misura percentuale secondo l'aliquota progressiva applicata, nei diversi semestri, alla retribuzione tabellare.  
A decorrere dal 1° gennaio 2027, sarà conglobato nella retribuzione tabellare in vigore a quella data.

#### **Elemento Retributivo Regionale (E.R.R.)**

Continuerà ad essere corrisposto, dalle paghe di Agosto 2024 con separata voce in cedolino paga, l'elemento retributivo regionale (E.R.R.) di € 0,44 mensili/€ 0,00254 orari, con le modalità previste dagli Accordi Interconfederali del Veneto.  
L'E.R.R. va corrisposto in misura fissa a tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti professionalizzanti e "duali".

#### **Superminimi**

Gli importi di aumento dei minimi retributivi e dell'Elemento Regionale di Confluenza (E.R.C.) possono essere assorbiti da eventuali importi concessi dai datori di lavoro a titolo di superminimo individuale assorbibile. Al contrario, non sono assorbibili gli elementi retributivi "ad personam" per i quali, nella lettera di concessione, è espressamente indicato il non assorbimento da futuri miglioramenti contrattuali previsti a qualsiasi titolo e a qualsiasi livello sottoscritti, ivi compresa l'eventuale corresponsione di una tantum, passaggi di categoria o di scaglione, aumenti derivanti da meccanismi di riallineamento retributivo, etc.

#### **Una Tantum**

Non è prevista l'erogazione di alcun importo una tantum, nemmeno quello stabilito dal CCNL 16.07.2024.

#### **C. Codice Contratto CNEL**

Come comunicato nella precedente circolare n. 16/2024, operativamente non ci sono novità circa la gestione delle paghe per il mese di luglio. Nel flusso Uniemens di competenza del mese di luglio (con invio ad agosto) va indicato ancora il codice contratto residuale "CDIV".

Con decorrenza, invece, dal flusso Uniemens di competenza del mese di agosto (con invio a settembre) andrà indicato il codice contratto V751.

**D. Aumenti periodici di anzianità**

Il personale assunto a decorrere dal 1° agosto 2024 ha diritto alla maturazione di 5 scatti biennali di anzianità negli importi definiti dall'art. 67 del CCNL.

Per il personale assunto prima del 1° agosto l'anzianità di servizio verrà mantenuta e gli scatti già maturati sulla base della disciplina del CCRL 7.3.2016 si computano ai fini della quota massima dei 5 aumenti periodici di anzianità previsti dal CCNL. Il valore degli scatti già maturati è rivalutato nell'importo previsto dal CCNL per il nuovo livello di Inquadramento.

I lavoratori e le lavoratrici che hanno già maturato i 5 scatti biennali secondo la previgente contrattazione regionale non maturano ulteriori scatti a seguito del passaggio al CCNL. Il valore dei 5 scatti maturati è rivalutato nell'importo previsto dal CCNL per il nuovo livello di inquadramento.

La rivalutazione dell'importo degli scatti va operato con il cedolino paga di competenza del mese di agosto 2024.

<b>SCATTI CONCIA NR. 67</b>			
<b>Livelli CCRL</b>	<b>Importi art. 51 CCRL 29/7/2024</b>	<b>Livelli CCNL 16/7/202 4</b>	<b>Importi art. 67 CCNL</b>
<b>Q</b>	<b>12,39</b>	<b>7°</b>	<b>18,59</b>
<b>A</b>	<b>11,36</b>	<b>6°</b>	<b>17,04</b>
<b>B</b>	<b>9,30</b>	<b>6°</b>	<b>17,04</b>
<b>C</b>	<b>8,78</b>	<b>5°</b>	<b>15,49</b>
<b>D</b>	<b>8,01</b>	<b>4°</b>	<b>14,46</b>
<b>E</b>	<b>7,75</b>	<b>3°S</b>	<b>13,68</b>
<b>F</b>	<b>7,23</b>	<b>3°</b>	<b>12,91</b>
<b>Gbis</b>	<b>6,97</b>	<b>2°</b>	<b>11,88</b>
<b>G</b>	<b>6,97</b>	<b>1°</b>	<b>9,30</b>

### **E. Apprendistato Professionalizzante**

Alle assunzioni in apprendistato professionalizzante effettuate a decorrere dal **1° agosto 2024** si applica la regolamentazione di cui all'art. 68 del CCNL.

Rimandando alla lettura dell'articolo, in sintesi, si segnala:

- per il settore Concia il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 7° al 3° (3° Super per gli impiegati) e per le relative mansioni;
- la durata del periodo di prova non può superare i 4 mesi;
- la durata massima del periodo di apprendistato è fissata come segue:
  - o 1° gruppo (livelli 4°, 5°, 6°, 7°): durata: 5 anni;
  - o 2° gruppo (livelli 3° super): durata: 4 anni;
  - o 3° gruppo (livello 3°): durata: 3 anni.

In caso di nuove assunzioni di apprendisti decorrenti dal **1° agosto** contattare **UFFICIO CONTRATTUALE PROVINCIALE (0422 433300)**.

Ai contratti di apprendistato stipulati anteriormente al **1° agosto 2024** si continuerà ad applicare la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

Fermo restando l'adeguamento del livello finale di inquadramento al termine del periodo di apprendistato in base alla classificazione del CCNL, il rapporto di lavoro continuerà fino al termine del periodo indicato nella lettera di assunzione, senza adeguamento della durata massima ai valori previsti dal CCNL.

Quanto al **trattamento economico, fino al 31 dicembre 2024** continua ad applicarsi la progressione retributiva definita dal CCRL 7 marzo 2016.

Dal **1° gennaio 2025** le percentuali della retribuzione sono adeguate a quelle definite dal CCNL per il semestre in corso a tale data con riferimento al nuovo livello finale di inquadramento assegnato.

*Esempio:* apprendista assunto il **1° dicembre 2023** – livello di inquadramento finale E (secondo classificazione da CCRL) – progressione retributiva Gruppo II/CCRL.

Dal **1° agosto 2024** nuovo livello di inquadramento finale da CCNL: 3° super (Gruppo II CCNL).

Al **1° gennaio 2025** è corso il 3° semestre > paga di dicembre 2024 (e tredicesima) applicazione aliquota retributiva 67% come da CCRL 7 marzo 2016. Da paga di gennaio 2025 applicazione aliquota del 75% prevista dal CCNL per il terzo semestre e fino al termine del semestre stesso. Per i semestri successivi si applicano le percentuali da CCNL.

**Dal 1° gennaio 2025** gli apprendisti, neo-assunti da tale data ma anche quelli già in forza presso le imprese a tale data, inizieranno a maturare i 5 scatti biennali di anzianità.

L'importo dello scatto di anzianità è fissato in **6 euro**, non rapportato alla percentuale di progressione retributiva.

All'atto di passaggio in qualifica, l'importo degli aumenti periodici di anzianità già maturati (durante l'apprendistato) va rivalutato ai valori previsti dal CCNL per il livello finale in cui è inquadrato il lavoratore al termine dell'apprendistato.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio in qualifica sarà utile ai fini della maturazione del successivo aumento periodico relativo al livello di inquadramento conseguito.

In merito agli istituti contrattuali delle ferie/ROL, conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio e relativo trattamento economico, considerato il rinvio operato dal CCRL 7 marzo 2016 alle norme previste per i lavoratori non apprendisti, tale rimando va ora riferito alle norme regolanti gli stessi istituti nel CCNL valvoli per i settori Chimica, Concia, Gomma, Plastica e Vetro. Per gli eventi di malattia in corso al **1° agosto 2024** o che sorgeranno dopo tale data si farà, quindi, riferimento alla disciplina di cui all'articolo 98 del CCNL.

**F. Altri istituti contrattuali**

**Periodo di prova**

A decorrere dal **1° agosto 2024**, alle nuove assunzioni trovano applicazione i periodi di prova, espressi in giorni di calendario, dell'art. 28 CCNL.

Per il personale assunto prima di tale data resta valido il periodo di assunzione pattuito in lettera di assunzione/contratto di lavoro sulla base dell'art. 17 del CCRL. Per gli apprendisti professionalizzanti resta valido il periodo di prova pattuito secondo la previsione dell'art. 28.5 del CCRL.

<b>Livelli CCRL</b>	<b>Periodo di prova art. 17 CCRL assunzioni fino al 31.07.2024 durate in termini effettivo servizio</b>	<b>Livelli CCNL</b>	<b>Periodo di prova Art. 28 CCNL assunzioni dal 01.08.2024</b>
Q	6 mesi	7°	180 giorni di calendario
A	6 mesi	6°	180 giorni di calendario
B	6 mesi	6°	180 giorni di calendario
C	4 mesi	5°	120 giorni di calendario
D	2 mesi	4°	90 giorni di calendario
E	2 mesi	3°S	90 giorni di calendario
F	1 mese e ½	3°	60 giorni di calendario
Gbis	1 mese	2°	60 giorni di calendario
G	1 mese	1°	30 giorni di calendario

**Contratto a tempo determinato e Lavoro a tempo parziale (part – time)**

Dal **1° agosto 2024** ai rapporti di lavoro a tempo determinato e di lavoro a tempo parziale, anche in essere a tale data, si applicano rispettivamente l'art. 69 (contratto a termine) e l'art. 71 (part – time) del CCNL.

**Trattamento in caso di malattia e infortunio**

Per gli eventi di malattia e infortunio in corso al **1° agosto 2024** o che sorgeranno dopo tale data si fa riferimento alla disciplina di cui all'articolo 98 del CCNL.

Dal 1° agosto 2024 l'art. 40 del CCRL 7 marzo 2016 regolante la materia non è più applicabile.

**Preavviso di licenziamento e dimissioni**

Dal **1° agosto 2024** il datore di lavoro che intenda intimare il licenziamento o il lavoratore che intenda rassegnare le dimissioni devono osservare il periodo di preavviso di cui all'art. 103 del CCNL, di seguito riproposto:

**Operai**

Anni di servizio	Periodo di preavviso			
	Livelli 2°, 3°	Livelli 3°S, 4°	Livelli 5°, 5°S, 6°	Livelli 7°
Fino a 5 anni non compiuti	10 giorni di calendario			
Da 5 a 10 anni non compiuti	15 giorni di calendario			
Oltre 10 anni	20 giorni di calendario			

**Impiegati**

Anni di servizio	Periodo di preavviso			
	Livelli 1°, 2°, 3°	Livelli 3° S, 4°	Livelli 5°, 5°S, 6°	Livello 7°
Fino a 5 anni non compiuti	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
Da 5 a 10 anni non compiuti	45 giorni di calendario	75 giorni di calendario	120 giorni di calendario	150 giorni di calendario
Oltre 10 anni	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	150 giorni di calendario	180 giorni di calendario

\*\*\*

Di seguito si descrivono le novità introdotte dal nuovo **Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del 29.7.2024**.

**1. Previdenza complementare PREMIATI CHI SI ISCRIVE A FONDI NEGOZIALI CON TFR (ART.4 CCRL)**

Il CCRL introduce il contributo contrattuale veneto, quale istituto diretto a favorire l'adesione piena del lavoratore alle forme di previdenza complementare negoziale, ossia mediante il conferimento del TFR ad un Fondo pensionistico del comparto artigiano (Solidarietà Veneto o Fonte).

Nello specifico, per i dipendenti con la qualifica di operaio, impiegato, quadro (compresi gli apprendisti professionalizzanti) che, in data successiva al **1° agosto 2024**, decidono di aderire con conferimento del TFR a Solidarietà Veneto o a Fonte, il datore di lavoro verserà un contributo a proprio carico pari all'**1,4%** della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

Il medesimo contributo è versato anche in favore dei lavoratori che al 1° agosto 2024 risultano già iscritti ad uno dei due Fondi menzionati.

Il contributo contrattuale è versato dal datore di lavoro direttamente al Fondo pensione secondo le modalità e le procedure in essere definite dal fondo medesimo.

La decorrenza del versamento del contributo contrattuale è la seguente:

- per i lavoratori che si iscrivono al Fondo negoziale dopo il 1° agosto 2024: dal mese successivo a quello di iscrizione al Fondo;

- per i lavoratori già iscritti al Fondo negoziale alla data del 1° agosto 2024: da agosto 2024.

Ove il lavoratore che si iscriva o sia già iscritto al Fondo negoziale oltre che con il conferimento del TFR, anche con il versamento del contributo a suo carico, il valore del contributo contrattuale veneto assorbe fino a capienza l'aliquota del contributo datoriale previsto dal CCNL Area Tessile – Moda / Chimica - Ceramica (attualmente fissato all'1%). Per semplificare, in Veneto l'aliquota dell'1,4% sostituisce e assorbe il valore del contributo datoriale (1%) previsto dal CCNL. L'aliquota del contributo a carico del lavoratore prevista da CCNL rimane invariata (1%).

Quale ulteriore strumento per favorire l'adesione alla previdenza complementare il CCRL introduce una nuova prestazione di EBAV in favore dell'impresa e una in favore del lavoratore, a partire dall'anno di competenza 2024 (con pagamento dal 2025) che consiste in un contributo una tantum a fronte dei lavoratori che aderiscono ad uno dei due Fondi pensione negoziali dell'artigianato a partire dal 1° agosto 2024.

A44

D44

Beneficiario	Importo una tantum per lavoratori con almeno 35 anni compiuti	Importo una tantum per lavoratori che non hanno compiuto 35 anni
Azienda	Livello minimo 100 € Livello medio 150 € Livello massimo 200 €	Livello minimo 200 € Livello medio 250 € Livello massimo 300 €
Dipendente	Livello minimo 200 € Livello medio 250 € Livello massimo 300 €	Livello minimo 300 € Livello medio 350 € Livello massimo 400 €

## 2. Bilateralità e quote EBAV

Il nuovo CCRL aggiorna le quote regionali di contribuzione EBAV. Da agosto 2024 è previsto un adeguamento delle quote di 2° livello che vengono fissate a **4,20 euro** a carico impresa per dodici mensilità (in precedenza € 2,83) e **1,50 euro** a carico dei lavoratori per dodici mensilità (in precedenza € 1,07).

## 3. Gestione dei regimi di orario (art. 8 CCRL)

Le imprese in regola con i versamenti EBAV e SANI.IN.VENETO, potranno adottare per far fronte alle frequenti e non programmabili variazioni di intensità nell'attività aziendale la variabilità plurimensile dell'orario di lavoro. In particolare, 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.

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, scegliendo fra due diverse modalità temporali applicative secondo le specifiche descritte dall'art. 8 del CCRL.

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 12% nel caso di tempo pieno ed il 6% 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 10%.

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.

#### **4. Accantonamento annuo in compensazione (art. 9 CCRL)**

Viene confermato il meccanismo di accantonamento annuo di compensazione (banca ore) già previsto dal CCRL del 7 marzo 2016, il quale, rispetto alla precedente contrattazione regionale, viene reso facoltativo e non più obbligatorio.

Le imprese al fine di compensare normalmente i periodi di minor attività produttiva con permessi che garantiscano al lavoratore la maggior copertura previdenziale e di retribuzione, senza per questo elevare il costo del lavoro, hanno la facoltà di accantonare in una "banca ore":

- le 32 ore di permessi retribuiti relativi alle festività sopresse (art. 49 CCNL);
- le 16 ore di permessi retribuiti (art. 50 CCNL);
- le quote orarie spettanti nell'anno per festività coincidenti con la domenica ivi inclusa la festività del 4/11;
- 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 concessione di altrettanti 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 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.

Le quote orarie eccedenti le 48 ore maturate sino al 31 dicembre dell'anno precedente saranno, di norma, liquidate direttamente al lavoratore con la mensilità di settembre (con la retribuzione in atto in tale mese), salva intesa fra impresa e lavoratore per il godimento a titolo di permessi.

**Attenzione:** L'istituto dell'art. 9 CCRL è meramente eventuale e attivabile solo su impulso dell'impresa.

La maturazione delle ore dei permessi retribuiti e dei permessi ex festività nonché la loro liquidazione nel caso di mancata fruizione entro l'anno di maturazione seguono le regole previste dal CCNL.

#### **5. Apprendistato per la riqualificazione professionale (PERCETTORI NASPI ALL'ASSUNZIONE)**

L'art. 10 del CCRL regola il trattamento economico dei lavoratori assunti dal 1° agosto 2024 con contratto di apprendistato professionalizzante per la qualificazione o riqualificazione professionale ai sensi dell'art. 47, c. 4, D.lgs. n. 81/2015.

Durante tutto il periodo di apprendistato tali lavoratori godono del trattamento economico calcolato sulla retribuzione corrispondente al livello di arrivo previsto dal CCNL con applicazione della percentuale più alta definita dalle tabelle del CCNL per il livello di inquadramento finale (100% -DIFFERENZA INPS 9,19%/5,89%).

##### **TABELLE specifiche IN VIA DI CREAZIONE.**

Per la parte normativa, ivi compreso la disciplina dei profili formativi, si applica la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante prevista dal CCNL.

Anche per tale tipologia di apprendistato trovano applicazione le norme della contrattazione regionale concernenti il rimborso della formazione interna assistita TRAMITE CONFARTIGIANATO MARCA TREVIGIANA FORMAZIONE 0422 433250 T.3).