

# Accordo Territoriale della Filiera Concia Pelli e Cuoio

**Distretto Veneto: Arzignano, Brendola, Brogliano, Castelgomberto, Chiampo, Cornedo, Crespadoro, Galbellara, Lonigo, Montebello Vicentino, Montecchio Maggiore, Montorso, Nogarole Vicentino, San Bonifacio, San Giovanni Ilarione, San Pietro Mussolino, Sarego, Trissino, Valdagno, Zermeghedo, Vestenanova**

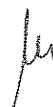
Il giorno **6 Dicembre 2021**, presso la Presidenza di Federconcia Italia, sita in Viale dell'Industria, n. 64 - 35129, Padova (PD), o in via telematica, si sono incontrate le seguenti Parti:

- **FEDERCONCIA Italia - Sezione Territoriale del Veneto**, rappresentata *in presenza* dal Presidente Nazionale Franco RAVAZZOLO e dal Vice Presidente Nazionale Giancarlo DOMIRTI, Amministratore Unico della Società "**DOGI INTERNATIONAL SRL**", per delega dei Soci Fondatori Conciari di Federconcia Italia, con l'assistenza del Consulente del Lavoro Riccardo TOLIO;
- **ANPIT Territoriale Veneto**, rappresentata *in via telematica* dal Vice Presidente Regionale Michela MARCELLAN;
- **CISAL Metalmeccanici/Concia Veneto e CISAL Terziario Veneto**, *in via telematica* nella persona della Delegata Regionale Alice FIORANZATO;

per concordare e definire l'applicazione Territoriale nel Distretto Veneto della Filiera Concia, Pelli e Cuoio, di alcuni aspetti del CCNL "Concia, Pelli e Cuoio" FEDERCONCIA Italia del 31 Agosto 2021, di seguito anche detto *CCNL Federconcia* o *CCNL "Concia, Pelli e Cuoio"*, e dei relativi istituti contrattuali ed adempimenti, in particolare, in materia di Welfare, Previdenza Complementare, Assistenza Sanitaria Integrativa ed Assicurativa ed altre clausole di armonizzazione.

Premesso che:

- a) Le Aziende del Distretto Veneto Socie di FEDERCONCIA Italia svolgono attività industriale nel settore Conciario o nei relativi servizi e forniture oppure, come attività prevalente, operano nella manifattura del settore Pelli e Cuoio, confezionano o commercializzano i relativi prodotti finali o prestano i relativi servizi di natura commerciale o tecnica.



- b) Il 31 Agosto 2021 il CCNL "Concia, Pelli e Cuoio" è stato sottoscritto da FEDERCONCIA Italia e CONFIAL dopo lungo confronto tra le Parti, al quale hanno partecipato anche CISAL Metalmeccanici e CISAL Terziario in persona della Delegata Regionale Alice Fioranzato e l'Associazione Datoriale ANPTT Territoriale Veneto, in persona della Vice Presidente Regionale Michela Marcellan.
- c) Le Aziende iscritte all'Associazione Datoriale FEDERCONCIA Italia applicano ai propri Dipendenti il citato CCNL "Concia, Pelli e Cuoio".
- d) Il CCNL "Concia, Pelli e Cuoio" prevede che si effettui normalmente la Contrattazione di Secondo Livello, Aziendale o Territoriale, al fine di ricercare direttamente in sede locale le particolari soluzioni economiche e normative previste dal CCNL e quelle aziendali compatibili con lo sviluppo delle attività svolte, la tutela delle condizioni di lavoro, l'arricchimento professionale dei Lavoratori e la promozione dell'occupazione.
- e) L'art. 236 del CCNL "Concia, Pelli e Cuoio", riconoscendo l'importanza ed il valore del Welfare, a decorrere dal 2022, ha previsto un trattamento di Welfare Contrattuale, con rinvio, mediante Accordo di Secondo livello, alla sede aziendale o territoriale della scelta della piattaforma di riferimento, ferma restando la garanzia dei seguenti importi:
- a. **€ 2.400,00** annui per i **Dirigenti**;
  - b. **€ 1.200,00** annui per i **Quadri**;
  - c. **€ 600,00** annui per tutti gli altri livelli d'inquadramento **A1, A2, B1, B2, C1, C2, D, E** ed **Operatori di Vendita**.
- f) L'art. 300 del CCNL "Concia, Pelli e Cuoio" prevede anche l'introduzione di una copertura assicurativa in caso di premorienza del Lavoratore, a qualsiasi causa dovuta, con sua estensione all'invalidità permanente superiore al 66%. Quanto precede, a seconda delle convenzioni contrattualmente previste e con garanzia minima di € 30.000 per ciascun Lavoratore.
- g) L'art. 301 del CCNL "Concia, Pelli e Cuoio" riporta la disciplina particolare relativa alla Previdenza Complementare: *al fine di contribuire a far mantenere ai Lavoratori un tenore di vita dignitoso anche in età avanzata. In caso di adesione del Lavoratore al/ai Fondo/i di Previdenza convenzionato/i, con integrale conferimento del TFR maturato e del contributo aggiuntivo pari all'1,5% della sua P.B.N.C.M., si prevede anche il concorso di una quota contributiva aziendale pari all'1,5% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, secondo le precisazioni del relativo Protocollo.*
- h) La Federazione Veneta CISAL Metalmeccanici/Terziario, avendo partecipato alle trattative sul CCNL, pur senza successiva formale sottoscrizione nazionale del Contratto,



condividendo i sopra esposti principi contrattuali, ed avendo già Iscritti nel Settore Veneto della Concia, aveva chiesto di sottoscrivere il presente Accordo Territoriale.

- i) Similmente, anche ANPIT Territoriale Veneto, aderente all'Associazione Datoriale ANPIT, ha chiesto di sottoscrivere il presente Accordo Territoriale, nelle more di adesione nazionale al CCNL Federconcia Italia.
- j) L'art. 351 del CCNL prevede, per le Aziende provenienti dal settore artigiano, che *“Le Parti, tenuto conto di possibili differenziali retributivi rispetto ad altri Contratti Collettivi già applicati nel settore/comparto della Concia, si riservano di procedere aziendalmente al riallineamento retributivo graduale attraverso appositi Accordi, in modo da garantire ai Lavoratori la pienezza dei diritti contrattualmente previsti entro l'arco temporale prefissato dagli Accordi stessi”*.
- k) In alcune realtà venete aderenti a Federconcia Italia è già riconosciuto ai Lavoratori il *ticket restaurant*, in formato elettronico o cartaceo.
- l) In alcune realtà produttive del Territorio, con alta presenza di Lavoratori extracomunitari, al fine di poter utilizzare periodi di riposo aggiuntivi, è richiesto di riconoscere le festività cadenti di domenica o in altro giorno festivo, quali permessi retribuiti aggiuntivi a quelli contrattuali, ciò in alternativa al loro pagamento.
- m) L'art. 200 del CCNL Federconcia Italia, prevede che in sede aziendale siano individuate le mansioni operaie *“gravose ed usuranti”*, per le quali i Lavoratori addetti maturano il diritto ad un incremento dei permessi retribuiti annuali.
- n) Il CCNL prevede che *“Le Parti sottoscrittrici questo testo contrattuale concordano di favorire l'adesione di altre Parti Datoriali e Sindacali, con parità di diritti e di doveri rispetto ai primi Sottoscrittori. Allo scopo, a fronte della domanda della Parte interessata alla sottoscrizione, le Parti già Sottoscrittrici, all'unanimità, ne approveranno lo status di Sottoscrittore o ne delibereranno motivata reiezione. Quanto precede, con l'obiettivo di estendere al massimo le articolazioni di rappresentanza contrattuale”*.
- o) Il CCNL Federconcia Italia, anche se applicato od applicabile sin dall'1.09.2021 non ha ancora collaudati programmi di elaborazione, per cui sembra ragionevole mantenere i precedenti sistemi di elaborazione fino al 31.12.2021, con decorrenza delle nuove dal 1° Gennaio 2022. Pertanto, in tale ipotesi, la prima elaborazione contrattuale Federconcia Italia si effettuerebbe all'inizio di Febbraio 2022, con competenza del periodo paga dall'1.01.2022 al 31.01.2022.



***Tutto quanto sopra premesso, le Parti, come presenti, rappresentate ed assistite, concordano e definiscono quanto segue:***

**Art. 1 - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato** *(punto d) delle Premesse)*

Le Parti confermano che dal **1° Gennaio 2022** sia integralmente applicato alle proprie Aziende aderenti di settore ed ai relativi Lavoratori, con le specifiche elaborazioni, il CCNL "Concia, Pelli e Cuio" di FEDERCONCIA Italia e gli eventuali successivi Accordi di rinnovo. Allo scopo, al fine di garantire la correttezza contrattuale ed il rispetto di eventuali condizioni economiche migliorative individuali già riconosciute ai Lavoratori in forza al 31/12/2021, saranno rispettate le previsioni dell'art. 349 del CCNL in materia di Allineamento Contrattuale.

**Art. 2 - Sottoscrizione del presente Accordo Territoriale di Filiera Concia, Pelli e Cuio per il Distretto Veneto** *(punti b) ed h) delle Premesse)*

Si prende atto, in applicazione della Sentenza della Corte Costituzionale n. 3, 23 Luglio 2013, del conseguente diritto della CISAL Metalmeccanici-CISAL Terziario di costituire R.S.A. nelle aziende che applicano il CCNL Federconcia. Inoltre, per l'effettiva presenza di Iscritti alla predetta Organizzazione Sindacale ed in considerazione dei qualificati apporti resi da codesta Organizzazione Sindacale nella stesura del CCNL Federconcia, si riconosce pieno diritto della stessa CISAL Metalmeccanici e Terziario a sottoscrivere il presente Accordo Territoriale con parità di diritti e doveri, nel Territorio, di quelli riconosciuti ad altre sigle Sindacali sottoscrittrici del CCNL Federconcia e/o del presente Accordo Territoriale Veneto.

**Art. 3 - Sottoscrizione di ANPIT Territoriale Veneto** *(punti b) ed i) delle Premesse)*

Poiché anche ANPIT Territoriale Veneto ha partecipato ai lavori preparatori di stesura del CCNL Federconcia ed alla formulazione del presente Accordo, per ragioni simili a quelle sopra esposte, anche la stessa sottoscrive il presente Accordo Territoriale con parità di diritti e doveri, nel distretto Veneto, di quelli di altre sigle Datoriali sottoscrittrici del CCNL.

**Art. 4 - Adesione di altre Parti al presente Accordo Territoriale** *(punto n) delle Premesse)*

Il principio generale del CCNL, riportato testualmente al punto n) delle Premesse, trova applicazione anche nel caso di richiesta di sottoscrizione del presente Accordo Territoriale da terze parti che si impegnino a rispettarne i diritti ed i doveri. Resta inteso che quanto precede può trovare applicazione solo nelle Aziende nelle quali il CCNL applicato è "Federconcia Italia".

**Art. 5 - Armonizzazione retributiva per i Lavoratori provenienti dal settore Artigiano (art. 351 del CCNL e punto j) delle Premesse)**

Poiché il CCRL "Artigianato Veneto", sottoscritto dalle Regionali Filetem-CGIL, Femca-CISL e Ultec-UIL, prevede retribuzioni tabellari inferiori a quelle del CCNL "Federconcia Italia", le Parti in epigrafe, nel rispetto dell'art. 351, concordano che, mediante Accordo aziendale, siano definiti i criteri di riallineamento retributivo dei Lavoratori in forza all'atto di sottoscrizione del presente Accordo provenienti dal Contratto Collettivo Regionale di lavoro Artigianato Veneto Concia delle Filetem, Fema e Ultec, nel rispetto dei seguenti principi generali:

- a) Fatti salvi eventuali trattamenti di miglior favore singolarmente concordati all'atto della loro concessione come "non assorbibili", il differenziale positivo tra la retribuzione del settore industria Federconcia Italia ed il settore artigiano di provenienza sarà integralmente riconosciuto, fino a concorrenza, quale superminimo individuale del Lavoratore, oppure mediante l'incremento di voci contrattuali indennitarie, premiali, incentivanti, etc.
- b) In sede di Accordo aziendale, vi sarà anche una valutazione estesa di armonizzazione di eventuali progressi Accordi aziendali vigenti al momento del passaggio di CCNL applicato.

**Art. 6 - Welfare Contrattuale (punto e) delle Premesse)**

È confermato il "Welfare Contrattuale" ex art. 236 del CCNL "Concia, Pelli e Cuoio" del 31.08.2021, con disponibilità di primo utilizzo dal mese di maggio 2022, conformemente al rispettivo Protocollo Aziendale. Come previsto dal citato articolo, il Welfare Contrattuale sarà accreditato nella misura del 50% del valore annuo con il saldo delle retribuzioni di aprile e, per il restante 50%, con il saldo delle retribuzioni del mese di ottobre. Nel caso di mancato integrale utilizzo entro il 31.12.2022 del Credito di "Welfare Contrattuale" di cui al presente Accordo, il residuo Credito sarà utilizzabile anche entro i successivi 6 mesi, ossia fino al 30/06/2023.

Nel rispetto del principio contrattuale di sussidiarietà, la scelta della piattaforma di gestione sarà fatta aziendalmente dai Lavoratori dipendenti, nel corso di apposita assemblea, purché nel rispetto della parità di costo aziendale e delle prestazioni complessive. In caso di inerzia o mancata intesa, la piattaforma di gestione del Welfare per l'anno di calendario in corso sarà quella concordata territorialmente tra le Parti sottoscrittrici del presente Accordo: piattaforma Ticket Welfare® di Edenred.

**Art. 7 - Armonizzazione del Welfare Contrattuale per le Micro Aziende (punto j) delle Premesse)**

Le Parti in epigrafe, al fine di permettere un graduale e compatibile incremento delle condizioni



economiche dei Lavoratori, concordano che i valori di Welfare Contrattuale per le Micro Aziende (fino a 20 dipendenti) provenienti dal CCRI Artigianato Veneto Filetem-CGIL, Femca-CISL e Uiltec-UIL, in alternativa al valore contrattuale "industria" di € 600, siano così modulati:

- € 200 per l'anno 2022;
- € 400 per l'anno 2023;
- € 600 per l'anno 2024, con pieno raggiungimento della condizione prevista dal CCNL.

Quanto precede, ad integrazione di eventuali pregresse condizioni economiche di miglior favore *ad personam*, rispetto a quelle previste dal CCRI Territoriale Veneto sopra citato.

**Art. 8 - Enti Bilaterali** (artt. 303 e 304 del CCNL e punto f) delle Premesse)

Il Titolo LXII del CCNL "Federconcia Italia" prevede due Enti Bilaterali:

a) all'art. 303, l'**Ente Bilaterale Contrattuale** con competenza sui seguenti punti:

- di *Certificazione Contrattuale*;
- di *Interpretazione Contrattuale Autentica di clausole dubbie del C.C.N.L. e di risoluzione di eventuali controversie in merito allo stesso, attraverso la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia sull'Interpretazione e di Certificazione*;
- di *individuazione e stesura di convenzioni sull'erogazione dei servizi contrattualmente previsti e delle altre attività riferentesi al D.Lgs. 276/2003*;
- di *formative, in conformità con l'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e con tutte le norme collegate, in riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione e ai contratti di apprendistato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si terrà conto delle sue competenze professionali, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche prevedendo percorsi formativi sulla lingua stessa*;
- di *sostegno del reddito e dell'occupazione, mediante riqualificazione professionale dei dipendenti*;
- di *monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione Pari Opportunità, sulla parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici e per evitare le discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacati o religiose*;
- di *costituzione della banca dati delle RSA per l'esercizio dei diritti di informazione e di rappresentanza*;
- di *costituzione di un Osservatorio per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della Contrattazione di Secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione Nazionale di Interpretazione*;

- di gestione dei rispettivi contributi obbligatori conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il Contratto;
- di emanazione di apposito Regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dal CCNL;
- d'attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti il CCNL.

Tale Ente, in sigla EBCI (*Ente Bilaterale Concia Italiana*), ha funzioni di garanzia nel corso di vigenza del CCNL, e sarà costituito dalle Federazioni Sottoscrittrici il testo contrattuale del 31/08/2021 (Federconcia Italia e Confial). Pertanto, la gestione ordinaria ex art. 303, con contributo obbligatorio misto di cui alla successiva Tabella I), garantirà il funzionamento dell'Ente Bilaterale Concia Italiana, la pratica realizzazione ed il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni, assicurando l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali, garantendo i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. L'EBCI, per favorire la dinamica sindacale e di partecipazione anche in Aziende prive di R.S.A., destinerà agli R.S.T. (Rappresentanti Sindacali Territoriali) le quote esatte ai Lavoratori (€ 1 mensile) nel Territorio. Pertanto, ciascun Lavoratore, al fine di permettere d'individuare la destinazione delle quote di rappresentanza sindacale nell'EBCI, voterà annualmente UNO dei Sindacati firmatari del presente Accordo Territoriale, quale destinatario della "quota dipendente" del relativo contributo R.S.T.

- b) all'art. 304, si prevede l'**Ente Bilaterale Aziendale di Riferimento**, quale Commissione Paritetica Aziendale nominata dal Datore, per la quota Aziendale, e dalle R.S.A. per la quota lavoratori, conformemente al relativo Regolamento Territoriale, che perseguirà le seguenti finalità:

1. individuazione dell'Ente che eroghi in convenzione le prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. ed i Sussidi premorienza/invalidità permanente, minime individuate dalle Parti;
2. individuazione del Fondo Aperto aziendale di riferimento, avente il compito di assicurare la Previdenza Complementare degli Iscritti;
3. individuazione della piattaforma di Welfare di riferimento.

In riferimento al precedente punto 1. (*prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. ed i Sussidi premorienza/invalidità permanente*), tale Commissione Paritetica Aziendale potrà liberamente optare per l'adesione alla "Mutua Campa" o alla "Mutua MBA" o ad altra struttura purché essa garantisca, a parità di costo per il Lavoratore, l'effettività delle prestazioni come individuate negli allegati A) "Mutua Campa" o B) "Mutua MBA" e

M

A

M

successive modificazioni concordate tra le Parti che sottoscrivono il CCNL, almeno entro il 31 ottobre dell'anno che precede quello di riferimento. In mancanza di accordo aziendale o di inerzia, l'Ente di cui al punto 1. è individuato nella "Mutua Campa".

Il finanziamento degli Enti Bilaterali *(lettere a) e b) che precedono)* dall'**1/01/2022** avverrà, come detto, tramite esazione di un contributo misto dovuto dall'azienda e dal lavoratore, per tutti gli assunti a tempo determinato superiore a 12 mesi o a tempo indeterminato od in apprendistato e/o a tempo parziale purché superiori a 16 ore settimanali. I Contributi dovuti agli Enti Bilaterali sono così riassunti:

**Tab. 1) Sintesi quote per Enti Bilaterali nel CCNL Federconcia Italia**

1) Descrizione	2) Gestione Ordinaria EBCI (Ente Bilaterale Concia Italiana)	3) Gestione Speciale Ente Bilaterale Aziendale di riferimento
a. Carico Azienda	€ 5,00	€ 17,50
b. Carico Dipendente	€ 1,00	€ 0,50
<b>c. Totale Mese (a. + b.)</b>	<b>€ 6,00</b>	<b>€ 18,00</b>
<b>d. Totale Anno (c. x 12)</b>	<b>€ 72,00</b>	<b>€ 216,00</b>

**Art. 9 - Previdenza Complementare** *art. 301 del CCNL e punto g) delle Premesse)*

Si conferma che, in caso di adesione del Lavoratore ad un Fondo contrattualmente convenzionato di Previdenza Complementare Aperto, con integrale versamento del T.F.R. e del contributo aggiuntivo mensile personale che sia almeno pari all'1,5% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile (P.B.N.C.M.), che potrà in tutto od in parte essere rappresentato da conferimento del proprio Welfare contrattuale e/o aziendale, anche l'Azienda verserà a tale Fondo ed a favore del Lavoratore, un contributo aggiuntivo dell'1,5% della sua P.B.N.C.M.

La scelta di tale Fondo avverrà mediante accordo tra Azienda e Lavoratori. In caso di inerzia o di mancato accordo, il Fondo di Previdenza Complementare per tutta la vigenza del CCNL Federconcia Italia del 31.08.2021, nel Distretto Veneto sarà il Fondo Aperto: Allianz Previdenza.

Tutto ciò salvo che il Lavoratore non sia già titolare di Previdenza Complementare su Fondo diverso, nel qual caso l'Azienda verserà a tale Fondo la quota di T.F.R. disposta dal Lavoratore stesso.



**Art. 10 - Ticket Restaurant** (punto k) delle Premesse)

Nelle Aziende che già riconoscono ai Lavoratori il *Ticket Restaurant*, lo stesso, anche con la nuova applicazione contrattuale, continuerà ad essere erogato secondo le norme legali e la prassi già aziendalemente in uso.

**Art. 11 - Festività infrasettimanali** (punto l) delle Premesse)

Le Parti, in alternativa alla loro Retribuzione Giornaliera Normale, concordano di riconoscere le festività cadenti di domenica o in altro giorno festivo, quali permessi retribuiti aggiuntivi a quelli già previsti dal CCNL, cioè nella misura di 6,66 ore per ciascuna festività non goduta nel tempo pieno.

Tali permessi saranno usufruiti dai Lavoratori rispettando le norme previste dall'art. 200 del CCNL.

I permessi accantonati e non goduti dal Lavoratore avranno il trattamento previsto dal 3° e dal 4° comma del predetto art. 200.

Infine, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, unitamente alle competenze di fine rapporto ed al T.F.R., dovranno essere monetizzati tutti i permessi accantonati e non goduti a titolo di "permessi non goduti", con applicazione dell'aliquota oraria ordinaria vigente al momento della loro liquidazione.

**Art. 12 - Permessi retribuiti** (punto m) delle Premesse)

L'art. 200 del CCNL prevede che "per le mansioni operaie individuate in accordo aziendale come gravose ed usuranti" siano riconosciuti maggiori permessi retribuiti rispetto alla previsione generale di 32 ore/anno.

Per il Distretto Veneto della Concia, le Parti individuano le seguenti lavorazioni come "gravose ed usuranti": Lavoratori addetti \*

- alla scarnatrice
- alla spaccatrice in trippa
- alla spaccatrice in Wet blue
- alla rasatrice
- alla stampatura pelli a piatto
- alla verniciatura
- ai bottali riconcia, tintura, ingrasso
- alle botti di follonaggio
- all'imballaggio manuale delle pelli finite



*\* Si considerano "addetti" gli operai che per più di 20 ore settimanali e 80 ore mensili siano addetti ad una o più delle lavorazioni sopra elencate. Resta ferma la possibilità di trattamenti migliorativi aziendali concordati rispetto all'art. 200 del CCNL.*

**Art. 13 - Decorrenza dell'integrale applicazione del CCNL (punto o) delle Premesse)**

Le Parti concordano che, nelle Aziende già aderenti a FEDERCONCIA Italia, l'elaborazione dei cedolini paga con le specifiche nuove regole contrattuali, possa essere posticipata fino al **1° Gennaio 2022**. In tal modo, si faciliterà il confronto retributivo di un intero ciclo annuale tra i diversi CCNL applicati (quello di provenienza ed il Federconcia) e si potranno preventivamente testare i programmi di elaborazione.

**Art. 14 - Ambito di applicazione, Durata e Validità del presente Accordo**

Nei Comuni indicati in epigrafe, il presente Accordo resterà in vigore per le realtà produttive residenti per tutta la durata di applicazione del CCNL "Concia, Pelli e Cuio" del 31.08.2021.

In caso di successive adesioni di Associazioni Datoriali o di Organizzazioni Sindacali al presente Accordo, le Parti lo integreranno con i riferimenti delle nuove Associazioni aderenti.

Con l'applicazione del futuro rinnovo contrattuale, le Parti confermano che s'incontreranno per aggiornare il presente Accordo in funzione della nuova normativa contrattuale nazionale concordata.

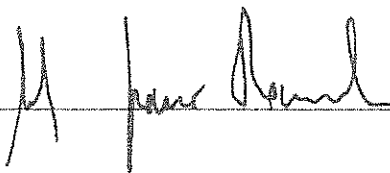

Inoltre, le Parti confermano che, salvo diverso Accordo Aziendale di Secondo livello validato da Referendum, sono fatte salve tutte le condizioni migliorative già esistenti e quelle qui stabilite in sede Territoriale.

Arziguano (VI), 6 Dicembre 2021.

Letto, confermato e sottoscritto per integrale accordo ed accettazione:

Per FEDERCONCIA Italia

il Presidente Nazionale Franco RAVAZZOLO

  
\_\_\_\_\_ 



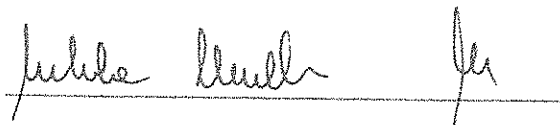


In rappresentanza dei Soci Conciari del Distretto Veneto  
il Vice Presidente Nazionale Giancarlo DOMIRTI

Con l'assistenza del Consulente del Lavoro Riccardo TOLIO

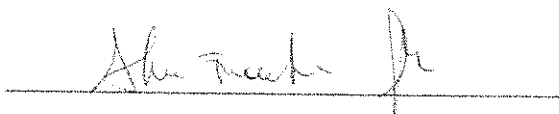
Per ANPIT Territoriale Veneto

il Vice Presidente Regionale Michela MARCELLAN



Per CISAL Metalmeccanici/Concia Veneto e CISAL Terziario Veneto

Alice FIORANZATO



**Allegato A)** - Convenzione Campa

**Allegato B)** - Convenzione Mutua MBA



