

Verbale di incontro

Il giorno 17 luglio 2007 si sono incontrati presso la sede di EBER via De' Preti 8 in Bologna i rappresentanti delle Associazioni Artigiane regionale CNA, CONFARTIGIANATO, CASARTIGIANI, CLAAI e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Regionale FILLEA - CGIL, FILCA - CISL, FeNEAL - UIL per la verifica annuale dei dati utili alla determinazione del premio variabile previsto dal CCRL del settore Legno - arredamento Artigiano in vigore.

Le parti, sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo Regionale di Lavoro, hanno verificato quanto segue:

INDICATORI	Anno 2006
Dipendenti	6.244
Imprese con dipendenti	1.384
Ore di sospensione e riduzione	30.494

Parametri:

A) Utilizzo impianti = ore sospensione + riduzione/n° dipendenti

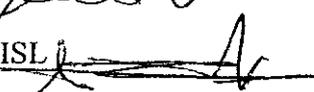
B) Sviluppo impresa = N° dipendenti/n° imprese

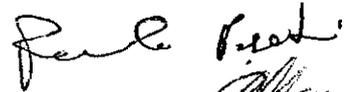
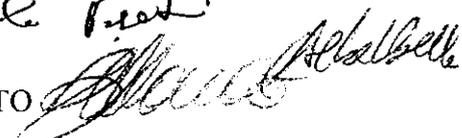
Parametri	risultato	Valore al livello C
A) utilizzo impianti	4,88	€. 114,48
B) sviluppo impresa	4,51	€. 267,12

La somma dei "valori al livello C" determina il premio di risultato variabile per il periodo 1 luglio 2006 / 30 Giugno 2007 a cui si aggiunge l'eventuale premio variabile di anzianità corrispondente.

Livello e riparametrizzazione	Premio in Euro	Anzianità Dopo 2 anni	Anzianità Dopo 3 anni	Anzianità Dopo 4 anni	Anzianità Dopo 5 anni
livello AS (190)	€. 571	€. 101	€. 118	€. 134	€. 168
livello A (171)	€. 514	€. 91	€. 106	€. 121	€. 151
livello B (147)	€. 442	€. 78	€. 91	€. 104	€. 130
livello C (127)	€. 382	€. 67	€. 79	€. 90	€. 112
livello D (113)	€. 340	€. 60	€. 70	€. 80	€. 100
livello E (100)	€. 300	€. 53	€. 62	€. 71	€. 88

Bologna, 17 luglio 2007

Fillea 
 Filca - CISL 
 FeNEAL - UIL

CNA 
 CONFARTIGIANATO 
 CASARTIGIANI
 CLAAI

CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO

**PER I LAVORATORI DELLE IMPRESE ARTIGIANE
DEL SETTORE LEGNO DELL'EMILIA ROMAGNA**

CNA Regionale

FENEAL-UIL

CONFARTIGIANATO Regionale

FILCA-CISL

CASARTIGIANI Regionale

FILLEA-CGIL

CLAAI Regionale

Bologna li 17/07/07

VERBALE DI ACCORDO

In data odierna si sono incontrati: la Sig.ra Barbara Maccato in rappresentanza della Confartigianato Regionale, il Sig. Paolo Preti in rappresentanza della CNA Regionale, il Sig. _____ in rappresentanza di CASARTIGIANI Regionale, il Sig. _____ in rappresentanza di CLAAI Regionale, le segreterie regionali di: Feneal-UIL rappresentata da Ladislao Linari e Gaetano Cesario, Filca-CISL rappresentata da Ciro Donnarumma e Sauro Cazzoli, Fillea-CGIL rappresentata da Valentino Minarelli e si è convenuto il seguente testo, a integrazione per le normative precedentemente definite e non comprese nel presente testo, a modifica del contratto collettivo regionale per le parti ivi contenute, a valere per i dipendenti delle imprese artigiane operanti nel settore legno - arredamento dell'Emilia Romagna.

Trattamento Economico di Malattia

A far data dalla sottoscrizione del presente CCRL il trattamento economico di malattia per tutti i lavoratori a tempo indeterminato, non in prova, prevede una copertura economica dei primi 3 giorni di malattia, carenza, pari al 60% della retribuzione in caso di malattia inferiore a 7 giorni.

Gli apprendisti percepiranno lo stesso trattamento economico dei lavoratori qualificati nei primi tre giorni di malattia dal 25° mese di anzianità aziendale.

Al raggiungimento delle quantità compatibili gestionali, si conviene di predisporre all'interno dell'Ente Bilaterale meccanismi attuativi idonei al fine di realizzare la mutualizzazione dei costi di malattia ed infortunio, ferme restando le modalità contrattualmente previste di corresponsione ai lavoratori da parte dei datori di lavoro.

Malattia lavoratore in prova

Il lavoratore in prova in caso di malattia o infortunio non sul lavoro percepirà unicamente l'indennità a carico dell'Istituto previdenziale. Inoltre nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per uno degli eventi di cui sopra, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni lavorativi se operaio o 25 giorni se impiegato con periodo di prova di 6 mesi.

Malattia Tempo Determinato

Il periodo di compenso in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine, e comunque non potrà superare il compenso di malattia del lavoratore a tempo indeterminato, regolato dagli articoli 56 e 76 del CCNL a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi.

Formazione continua o con finanziamenti pubblici:

Le rappresentanze categoriali si incontreranno con le commissioni bilaterali di bacino di Fondartigianato al fine di sviluppare piani formativi da realizzare nei territori

Formazione:

Interventi formativi di carattere professionalizzante e di addestramento, grazie ai quali i lavoratori coinvolti migliorino le loro capacità e il loro grado di occupabilità potranno essere effettuati, in toto o in parte, fuori dall'orario di lavoro, ferma restando la retribuzione. In caso di intervento formativo autofinanziato le ore di formazione effettuate fuori dall'orario di lavoro saranno retribuite nella misura del 50% in considerazione che tali interventi costituiscono per il lavoratore un miglioramento dalla propria capacità professionale.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme fissate dal CCNL e dalla legge con le eccezioni e le deroghe relative.

L'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, le ore eccedenti la quarantesima sono da considerarsi prestazioni straordinaria che verrà retribuita o recuperata (flessibilità e banca ore) secondo le modalità previste per questi istituti ai capitoli successivi e, ove non regolamentate, al contratto nazionale.

Le parti riconoscono che la qualità delle soluzioni organizzative, nella ricerca di un'efficiente posizionamento competitivo del sistema delle imprese, si realizza anche attraverso l'individuazione di adeguate e specifiche articolazioni dell'orario lavorativo.

Pertanto, per migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive, per assecondare la variabilità delle richieste di mercato, per contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario e per i periodi di sospensione del lavoro, le parti riconoscono idonea l'adozione di :

a) flessibilità dell'orario di lavoro

1) per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 90 ore nell'anno.

Le modalità organizzative e le relative maggiorazioni sono quelle previste dall'art. 22 del CCNL di riferimento.

b) Articolazione plurisettimanale dell'orario contrattuale

In coerenza con quanto previsto dall'art. 3 comma 1 del Decreto Legislativo 66/03 si stabilisce che l'orario normale di lavoro è fissato in (quaranta) ore medie settimanali calcolate nell'arco di ogni semestre fisso calcolato dal 1 gennaio al 30 giugno e dal 1 luglio al 31 dicembre di ogni anno.

L'orario settimanale nel periodo di massima estensione non potrà eccedere le 48 ore settimanali, e la prestazione giornaliera non potrà superare le 10 ore; si stabilisce inoltre che nella giornata del sabato l'orario di lavoro terminerà comunque entro le ore 13,00.

L'impresa che intenderà fare ricorso a periodi di flessibilità o diversa articolazione dell'orario di lavoro settimanale, secondo lo schema dell'articolazione plurisettimanale, alternando periodi di incremento dell'orario di lavoro a periodi di decremento o viceversa, dovrà dare comunicazione con un preavviso di almeno 20 gg. alle OO. SS Territoriali di categoria e all'EBER (sede di bacino), utilizzando il modulo allegato 1., il mancato invio della comunicazione renderà nullo anche l'eventuale accordo.

Le modalità applicative, relative all'articolazione plurisettimanale dell'orario contrattuale saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori e nel caso in cui non si addivenisse un accordo è fatta salva la possibilità delle parti, con l'assistenza delle rispettive rappresentanze, di chiedere un confronto nella sede bilaterale di bacino. Gli accordi fra impresa e lavoratori, dovranno essere obbligatoriamente inviati alle OO. SS. firmatarie del presente accordo e all'Ente Bilaterale e potranno essere soggetti a verifica trimestrale su richiesta di una delle parti presso la sede del bacino territoriale (vedi modello allegato 2).

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione normale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro.

Se alla verifica semestrale dell'orario effettuato nel periodo considerato, si riscontrassero ore eccedenti la quarantesima, calcolata come media settimanale del semestre, queste verranno

retribuite con la maggiorazione del lavoro straordinario prevista dall'art. 21 del CCNL.

c) Banca ore

In attuazione con quanto previsto all'art. 26 bis del CCNL del 11/7/2000, le parti convengono che il lavoratore, ogni inizio anno e attraverso lettera scritta, possa recuperare le ore di straordinario effettuate, in tutto od in parte, con accumulo in una "banca ore individuale", fermo restando la relativa maggiorazione regolarmente retribuita.

Il recupero di tali ore potrà avvenire entro 18 mesi solari dalla data di effettuazione, attraverso la scelta prioritaria del lavoratore con fruizione di permessi ad ore o multipli delle stesse, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive dell'azienda; comunque i permessi di recupero potranno essere temporaneamente sospesi al verificarsi di assenze non programmate di altri lavoratori.

Trascorso il periodo sopraindicato, le ore maturate in banca ore dovranno essere liquidate al lavoratore sulla base della retribuzione corrente in atto alla data di erogazione.

Assunzioni a termine per cause sostitutive

In caso di assenze di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro (maternità, aspettativa, servizio militare ecc.) l'azienda potrà procedere alla assunzione a tempo determinato di personale in sostituzione prevedendo un periodo di affiancamento pre e post evento.

Salario Variabile

In attuazione di quanto previsto dall'intesa interconfederale del 14/2/2006, le parti stabiliscono di istituire un premio regionale variabile utile a determinare la produttività del settore.

Il premio annuo variabile avrà un valore compreso tra € 0 ed € 848,00 annui a seconda dell'andamento dei seguenti indicatori:

A) parametro utilizzo impianti: registra il numero di ore di sospensione e riduzione medie per addetto del settore su base regionale (n° ore sospensione riduzione/n° dipendenti);

B) parametro sviluppo impresa: registra l'evoluzione dell'organico medio aziendale del settore su base regionale (n° dipendenti/n° imprese).

I dati di riferimento sono quelli pubblicati dall'osservatorio EBER.

Il parametro A inciderà per il 30% del complessivo premio di risultato;

il Parametro B inciderà per il 70% del complessivo premio di risultato.

La somma dei due parametri darà luogo al premio variabile annuo.

Annualmente le parti si incontreranno entro il mese di giugno per verificare i risultati raggiunti dai parametri stabiliti.

Il periodo di riferimento per il calcolo sarà 1 luglio - 30 giugno di ogni anno.

Il premio di risultato variabile, verrà erogato in una unica soluzione unitamente alla mensilità di luglio.

Per i rapporti di lavoro iniziati nel periodo considerato, il premio sarà riproporzionato in ragione dei dodicesimi maturati, verranno considerate utili le frazioni di mese nella quale il dipendente sia stato in forza per almeno 15 giorni di calendario.

Per i rapporti di lavoro interrotti durante l'anno prima dell'erogazione del premio, verrà erogata una quota pari ai dodicesimi lavorati del 60% del premio maturato l'anno precedente. Alla fine della determinazione dei dodicesimi questi si intendono maturati quando nel mese il rapporto di lavoro è uguale ad almeno 15 giorni di calendario.

Apprendisti e part - time riproporzionati.

Il premio non maturerà in caso di servizio militare e aspettative non retribuite.

Ai lavoratori in somministrazione ai fini della determinazione della loro retribuzione sarà riconosciuto un valore pari al 20% del valore del premio erogato l'anno precedente.

Premio annuale A + B	100% premio	75% premio	65% premio	55% premio	45%	40%	30%	25%	20%	0%
Ore medie addetto	Da 0 a 1	Da 1,1 a 2,0	Da 2,1 a 3,0	Da 3,1 a 4,0	Da 4,1 a 5,0	Da 5,1 a 6,0	Da 6,1 a 7,0	Da 7,1 a 8,0	Da 8,1 a 9,0	Oltre 9,1
N° medio dipendenti	Oltre 7,0	Da 6,5 a 6,99	Da 6,0 a 6,49	Da 5,5 a 5,99	Da 4,50 a 5,49	Da 4,00 a 4,49	Da 3,50 a 3,99	Da 3,00 a 3,49	Da 2,50 a 2,99	< di 2,50

livello	AS	A	B	C	D	E
parametro	190	171	147	127	113	100
Importo	€ 1269	€ 1142	€ 982	€ 848	€ 755	€ 668

Il premio è soggetto a decontribuzione nei limiti previsti dalla legge 23/5/97 n° 135.

Premio di Anzianità

Le parti inoltre, nel considerare l'anzianità di servizio elemento di valorizzazione della produttività aziendale attraverso la conoscenza del ciclo produttivo in modo completo che da essa scaturisce, convengono di utilizzare tale aspetto quale ulteriore indice di calcolo per cui le quantità sopra indicate saranno maggiorate, secondo le seguenti modalità:

L'ammontare massimo del premio di anzianità, è definito dalla seguente tabella ed erogata unitamente al premio di risultato

Livello e parametro	dopo 5 anni di anzianità	dopo 4 anni di anzianità	dopo 3 anni di anzianità	dopo il secondo anno di anzianità
AS 190	€ 374	€ 299	€ 262	€ 224
A 171	€ 337	€ 269	€ 236	€ 202
B 147	€ 289	€ 231	€ 203	€ 174
C 127	€ 250	€ 200	€ 175	€ 150
D 113	€ 222	€ 178	€ 156	€ 133
E 100	€ 197	€ 157	€ 138	€ 118

Il valore del premio che sarà riparametrato secondo la scala parametrica indicata in tabella, sarà riconosciuto sulla base del seguente rapporto :

valore del salario variabile dell'anno/valore del salario massimo = percentuale da applicare all'ammontare massimo del premio di anzianità.

L'anzianità utile al calcolo per l'erogazione del premio di anzianità è rilevata a luglio di ogni anno e quest'ultimo sarà corrisposto unitamente alla mensilità di luglio.

Per gli apprendisti e i tempi determinati l'anzianità inizierà a decorrere dopo 24 mesi dall'assunzione, pertanto l'erogazione, che comunque sarà effettuata unitamente all'erogazione del premio variabile, potrà essere effettuata a partire dal 49esimo mese di anzianità.

Il premio è soggetto a decontribuzione nei limiti previsti dalla legge 23/5/97 n° 135.

Quote di adesione contrattuale

A tutti i lavoratori non iscritti alle OO. SS. firmatarie, ma comunque beneficiari del presente CCRIL, verrà effettuata, salvo delega negativa, in occasione della erogazione del premio di risultato 2007, una trattenuta in busta paga a titolo adesione contrattuale, pari a 15 €. Le aziende anche per il tramite delle loro associazioni, provvederanno all'effettuazione del versamento sul c/c bancario indicato dalle OO. SS. Firmatarie.

Durata

Il presente contratto entra in vigore in data 01/07/2006 per la parte relativa al premio di risultato (pagamento premio luglio 2007), ed alla data del 01/09/2007 per tutte le altre parti. Il presente accordo non potrà essere rinnovato prima del 30.06.2010.

Per CNA Regionale

per la FENEAL-UIL

Ladislao LINARI
Gaetano CESARIO

Per CONFARTIGIANATO Regionale

per La FILCA-CISL

Ciro DONNARUMMA
Sauro CAZZOLI

Per CASARTIGIANI Regionale

Per la FILLEA-CGIL

Per CLAAI Regionale

Valentino MINARELLI

(allegato1)

Alle OO. SS. territoriali
FILLEA-CGIL
FILCA-CISL
FeNEAL- UIL
LL. SS.

All'EBER sede di Bacino

COMUNICAZIONE di utilizzo dell'articolazione plurisettimanale dell'orario di lavoro

RAGIONE SOCIALE _____

INDIRIZZO _____ CITTA' _____

ADERENTE A	>	CNA
	>	CONFARTIGIANATO
	>	CLAAI
	>	CASARTIGIANI
	>	Altro

La scrivente ritiene di doversi avvalere delle normative previste dal punto del CCRL del settore artigiano legno per le seguenti motivazioni

Comunica altresì che il provvedimento riguarderà n° dipendenti addetti al su un totale di.....(oppure riguarderà tutto il personale dipendete)

DATA _____

TIMBRO
FIRMA

(allegato 2 da inviare all'EBER e a tutte le parti)

VERBALE DI ACCORDO PER L' UTILIZZO dell'Articolazione Plurisettimanale dell'orario di lavoro

In data odierna si sono incontrati:.....
.....

Premesso che

L'azienda ha comunicato ai dipendenti e alle O.O.S.S. territoriali FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL con lettera del.....la sua intenzione di modificare il regime di orario di lavoro per il periodo dal....al.....

La necessità di adottare tale misura è motivata dalle seguenti ragioni:.....

Tutto ciò premesso si è convenuto di:

articolare l'orario settimanale di lavoro secondo le modalità indicate dal Contratto Regionale di Lavoro di riferimento:

48 ore massime settimanali;

10 ore massime giornaliere dal lunedì al venerdì;

termine del lavoro entro le 13 nella giornata del sabato.

Tale orario si svolgerà a partire dal..... fino alcompreso

Il numero di dipendenti interessati saranno su un totale di con la sola esclusione dei sig

TIMBRO
FIRMA dell'AZIENDA

I Lavoratori *
(nome e cognome e firma associata)

(allegato 3 elenco sedi sindacali territoriali)
FENEAL-UIL EMILIA ROMAGNA

40127 BOLOGNA Via Serena 2/2 Segr. Resp.: Riccardo Galasso	Tel. 051/6333165 Fax 051/514415 e-mail: feneal.bologna@fenealuilbologna.it cell. 338/2281591
47023 CESENA Via N. Dell'Amore 42/A Segr. Resp.: Meglio Giuseppe	Tel. 0547/21572 Fax 0547/21907 e-mail: feneal@uilcesena.it cell. 347 9580398
44100 FERRARA Via Mulinetto 63 C.F. 93004620386 Segret. Respon. CARLO RIVETTI	Tel. 0532/764400 Fax 0532/768301 e-mail: fenealfe@libero.it cell. 348/0033059
47100 FORLI' Via Paolo Bonoli 17 Segr. Resp.: Angelo Rossi	Tel. 0543/27001 Fax 0543/27035 e-mail: feneal@uilforli.com cell. 338/4819291
41100 MODENA Via Leonardo Da Vinci 5 SILVIO 3476047385 Segr. Resp.: Bruno Solmi	Tel. 059/345760 Fax 059/345760 e-mail: feneal.modena@fenealmo.191.it cell. 338/7299843
43100 PARMA Via GENOVA 2 Segr. Resp.: Gianfranco Borghesi	Tel. 0521/270402 Fax 0521/785586 e-mail: fenealpr@libero.it cell. 338/5055669
49100 PIACENZA Via Scalabrini 37 Segr. Resp.: Bellocchi Dario	Tel. 0523/388515 Fax 0523/338014 e-mail: fenealpc@libero.it cell. 333.2145923
48100 RAVENNA Via Le Corbusier 29 Segr. Resp.: GIORDANODOMENICO G.	Tel. 0544/292247 - 292011 Fax 0544/407616 e-mail: feneal@uil-ravenna.it cell. 339/4747412
42100 REGGIO EMILIA Via Mazzini 6 Segr. Resp.: Marco Morisi	Tel. 0522/430932 Fax 0522/430932 e-mail: fenealre@tin.it cell. 335/205182
47900 RIMINI Via Verdi 11 Segr. Resp.: Francesco Lorusso	Tel. 0541/780107 - 784588 Fax 0541/787274 e-mail: feneal-uil-rimini@infotel.it cell. 347/4539297

FILLEA REGIONALE EMILIA ROMAGNA
VIA MARCONI, 67/ 40122 Bologna

Tel. 051/6087630/631
Fax 051/247583

FILLEA PC VIA XXIV MAGGIO, 18 29100 Piacenza Tel. 0523/459730- 59 - 62
CHIAPPA PAOLO segretario generale FAX 523/459757

FILLEA PR VIA CASATI CONFALONIERI, 5 43100 Parma tel. 0521/2979 – 7658
GHIDINI FABRIZIO segretario generale Fax 0521/297603

FILLEA RE VIA ROMA, 53 42100 Reggio Emilia tel. 0522/457314
ALBERINI MATTEO segretario generale Fax 0522/457300

FILLEA MO P.ZZA DELLA CITTADELLA, 36 41100 MO tel. 059/326246
SAURO SERRI segretario generale Fax 059/241671

FILLEA BO VIA MARCONI, 67/2 40122 BOLOGNA tel. 051/6087630
TOLOMELLI NADIA segretario generale Fax 051/247583

FILLEA IMOLA VIA EMILIA, 46 49926 IMOLA BO Tel. 0542/605646-11
VISANI MORENA 335 5208978 segretario generale Fax 0542/605654

FILLEA FE PIAZZA VERDI, 5 44100 FERRARA tel. 0532/783220-3111
BACCARINI DANIELE segretario generale Fax 0532/783283

FILLEA RA VIA MATTUECCI, 15 48100 RAVENNA tel. 0544/244211
GATTA PRIMO segretario generale Fax 0544/34192

FILLEA FO VIA P. MARONCELLI, 34/36 47100 FORLI' tel. 0543/453711
TASSINARI ALBERTO segretario generale Fax 0543/453770

FILLEA CE VIA T. M. PLAUTO, 90 47023 CESENA FO tel. 0547/642146
DOMENICHINI GIORGIO segretario generale Fax 0547/29590

FILLEA RN VIA C. DI MARZABOTTO, 30 47037 RIMINI tel. 0541/779935 –11
GABRIELLA BALDINI segretario generale Fax 0541/774156