

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 12 maggio 2010,

TRA

FederlegnoArredo

E

Feneal-Uil, Filca- Cisl e Fillea Cgil

è stato raggiunto l'accordo

Per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Aziende operanti nei settori Legno, Sughero, Mobile ed Arredamento e Boschivi e Forestali, 1.4.2010/31.3.2013, sulla base di quanto riportato in allegato

Art. 1

Punto 1.2

Livello territoriale

Aggiungere a linea

- Andamento della contrattazione aziendale

ART. 1 Osservatorio Bilaterale Legno (OBL) ex CPNLA

Le parti stipulanti costituenti l'OBL danno mandato alle rispettive rappresentanze nel CDA dello stesso OBL, di ricercare le fonti di finanziamento per l'attività dell'osservatorio, nel caso in cui si verifichi l'esaurimento dei fondi di dotazione assegnati all'avvio dell'attività.

Art. 2 Sistema contrattuale

Le parti realizzano e confermano con il presente CCNL una struttura su due livelli: nazionale ed aziendale.

2.1 Contratto collettivo nazionale di lavoro

Il contratto collettivo nazionale di lavoro, ha durata triennale.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato per la durata di cui sopra in mancanza di disdetta da darsi con lettera raccomandata RR almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza.

La parte che ha dato disdetta presenterà le proposte di modifica in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di modifica darà riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di modifica, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

La violazione del periodo di raffreddamento come definito al precedente comma comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 2 (due mesi) delle trattative.

2.2 Contrattazione di secondo livello

La contrattazione di secondo livello riguarda materie delegate in tutto o in parte dal CCNL e/o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

Sono titolari della negoziazione per la contrattazione di secondo livello, negli ambiti, per le materie e con le procedure ed i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U., costituite ai sensi dell'art.3 del presente ccnl.

Le aziende sono assistite e rappresentate dalle associazioni industriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato, nei limiti dello stesso.

Gli accordi, hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Le richieste di rinnovo degli accordi dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due tre mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Nei tre mesi successivi alla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette, a condizione che sia stata avviata la trattativa.

Nel caso in cui un negoziato relativo alla contrattazione di secondo livello venisse sospeso o interrotto senza la possibilità di giungere ad un accordo, le Associazioni Industriali e Sindacali territoriali competenti, trascorso il termine di cui al comma precedente potranno chiedere un incontro alle parti firmatarie del presente CCNL al fine di tentare di riavviare la trattativa interrotta o sospesa.

Le parti si danno atto dell'opportunità di procedere, nella sede dell'Osservatorio Bilaterale Legno, alla rilevazione delle caratteristiche e degli andamenti della contrattazione di secondo livello mediante un monitoraggio su tutto il territorio nazionale.

Le parti si danno reciproco impegno al rispetto delle disposizioni contrattuali in materia di disciplina della contrattazione di 2° livello.

Annualmente le parti si incontreranno per valutare l'andamento della contrattazione aziendale e degli accordi in essere.

A tale scopo svolgeranno un confronto periodico delle piattaforme presentate, secondo modalità che le parti stesse definiranno entro sei mesi dalla firma del presente contratto.

Art. 39 (ex 21) Premio di risultato

Secondo quanto stabilito dall' art. 2 "Disposizioni generali del sistema contrattuale" del presente contratto, che si intende integralmente richiamato in questo articolo, la contrattazione aziendale potrà svolgersi ai fini della determinazione di un premio di norma annuale che, tenendo conto della competitività aziendale, sarà collegato a parametri e obiettivi di produttività, redditività e/o altri indicatori concordati tra le parti, rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale nonché dei risultati di gestione, correlati all'andamento economico delle aziende.

Nella contrattazione aziendale, le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni Industriali cui sono iscritte o conferiscono mandato nei limiti dello stesso e le RSU dalle OO.SS. territoriali.

L'erogazione del premio, essendo di natura variabile e non definibile a priori, deriverà dal conseguimento o meno degli obiettivi concordati e avverrà in funzione dei risultati raggiunti secondo criteri, modalità e procedure di verifica definite dalle parti.

Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo previdenziale ove necessario attraverso l'adeguamento delle soluzioni pattuite alla normativa di legge se sopravvenuta.

Per la natura del premio il suo importo, in virtù di quanto disposto dalla Legge 29/5/1982 n° 297 non concorre a determinare il TFR; inoltre è omnicomprensivo di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge (lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo, a turni, assenze retribuite a qualsiasi titolo, ferie, riduzione orario, festività, indennità di preavviso, 13^a mensilità ecc.) ai sensi dell'art. 3 della L. 29.07.1996 n.° 402.

Le parti, agli effetti della contrattazione aziendale e dei suoi obiettivi, valuteranno, in apposito incontro preventivo che costituirà momento di ulteriore articolazione del sistema di relazioni industriali, la situazione dell'azienda, la redditività, la competitività e le sue prospettive di sviluppo.

Dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L. non trova più applicazione la disciplina di cui all'art. 21 del C.C.N.L. 20.3.1991. Gli importi in misura fissa aziendali corrisposti rimangono consolidati e congelati nelle cifre in essere alla stessa data e non saranno più oggetto di successiva contrattazione.

Eventuali premi variabili ovvero parti variabili dei premi stessi in atto alla data di entrata in vigore del presente contratto, manterranno invece le loro caratteristiche di variabilità fino all'atto dell'istituzione del premio annuale di risultato. Le parti ne potranno concordare forme e modi diversi di corresponsione senza oneri per le aziende e senza svantaggi per i lavoratori in occasione del negoziato sul premio di risultato.

39.1 CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Fermo restando la validità delle intese e delle prassi in atto negli ambiti ove sia svolta la contrattazione di secondo livello le parti, in virtù dei principi stabiliti dal presente articolo, convengono sulla definizione di linee guida che possano incentivare una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello a contenuto economico, per la costituzione di un premio di risultato collegato ad obiettivi condivisi e conseguiti nella realizzazione di programmi volti ad un miglioramento generale e complessivo per l'incremento della competitività aziendale, dell'efficienza, della qualità, della redditività e, in generale, per lo sviluppo e la crescita economica dell'impresa, in conseguenza dei quali si possano individuare margini idonei per una redistribuzione dei risultati acquisiti nelle sedi aziendali.

PREMESSE METODOLOGICHE

La scelta di adottare le linee guida della contrattazione di secondo livello è rimessa alla volontà delle parti e scopo della stessa è l'erogazione di premi variabili per i lavoratori, collegati al raggiungimento degli obiettivi condivisi, così come più sopra specificato.

L'adozione delle linee guida non ha carattere di obbligatorietà per le parti né intende sostituirsi o surrogare il ruolo delle parti contraenti a livello aziendale.

Resta inteso che annualmente le parti in sede territoriale in occasione degli incontri previsti dall'art. 1 "Sistemi di relazioni industriali", procederanno al monitoraggio dell'attuazione della contrattazione di secondo livello verificandone l'estensione; a tal fine le Associazioni industriali forniranno i dati aggregati per quanto in loro possesso.

Le parti hanno individuato nell'allegato A del presente CCNL:

- a) un insieme di "indicatori" rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, che possano essere agevolmente utilizzati;
- b) Alcune esemplificazioni di metodo di calcolo che potranno essere usate dalle parti.

VIGENZA DEGLI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO

Gli accordi aziendali avranno durata triennale e le parti confermano l'impegno al rispetto della non sovrapposibilità dei cicli negoziali.

39.2 ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

A valere dal 1° aprile 2010 verrà erogato un elemento di garanzia retributivo pari a € 8 lordi mensili per 12 mensilità.

Hanno diritto al suddetto elemento i lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, in aggiunta a quanto spettante per il CCNL, , pari o superiori a detto elemento e fino a concorrenza dello stesso.

Gli importi suddetti sono considerati omnicomprensivi di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge diretti e indiretti in quanto le parti ne hanno tenuto conto in sede di quantificazione.

Inoltre gli importi suddetti sono, ai sensi della legge 297/82 e ai sensi dell'art. 54 del presente CCNL, esclusi dagli elementi utili al calcolo del trattamento di fine rapporto.

ALLEGATO A

A) GLI "INDICATORI"

Vengono individuati gli indicatori sotto indicati:

Indici di partecipazione

- a) Miglioramento dell'indice di partecipazione;

Indici di qualità

- a) Miglioramento dell'indice di qualità esterna;
- b) Miglioramento dell'indice di qualità interna;
- c) Individuazione di valori tesi alla responsabilità sociale: i parametri di misurazione verranno suggeriti dalle OO.SS. territoriali;

Indici di redditività

- a) Miglioramento dei ricavi di vendita
- b) Miglioramento della differenza tra valore e costo della produzione

Indice di produttività/efficienza

- a) Miglioramento dei tempi di consegna;
- b) Contenimento dei consumi

- c) Riduzione dei tempi fermo macchina

B) LE "FORMULE DI CALCOLO"

Gli indicatori possono essere individuati secondo le seguenti formule

1) *PARTECIPAZIONE*

Si specifica che la misura dell' partecipazione aziendale è data dal rapporto:

$$AS = \frac{\text{ORE ANNUALI DI ASSENZA}}{\text{ORE ANNUALI LAVORABILI}} \times 100$$

Le ore annuali di assenza sono individuate nelle ore di assenza dei dipendenti registrate globalmente a livello aziendale con esclusione delle ore non lavorate per ferie, ex festività, riduzione di orario, festività godute, assemblee, maternità, donatori di sangue, congedi parentali e permessi sindacali.

Le ore annuali lavorabili sono individuate nelle ore complessive di lavoro ordinario teoricamente prestabilite nell'anno di riferimento dai dipendenti dell'azienda in proporzione all'anzianità di servizio e all'effettivo tempo di lavoro per i part-time.

2) *QUALITA' ESTERNA*

A tal fine si specifica che la misura della soddisfazione del cliente - Qualità Esterna è data dal rapporto:

INDICATORE DI QUALITA' ESTERNA (RESI, SCARTI IN UTENZA, DIFETTOSITA' IN UTENZA)

_____ x 100

VALORE DI RIFERIMENTO (RICAVI DI VENDITA, NUMERO PEZZI PRODOTTI, FATTURATO GLOBALE)

Il valore dell'indicatore scelto è individuato dalla contabilità aziendale o da altri indicatori definiti con riferimento all'anno di misurazione.

I ricavi delle vendite sono individuati dai relativi dati riferiti alla gestione caratteristica aziendale così come risultante dal conto economico del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento.

3) *QUALITA' INTERNA*

A tal fine si specifica che la misura della Qualità Interna è data dal rapporto:

SCARTI E/O RILAVORAZIONI INTERNI

QI = ----- x 100

VALORE DI RIFERIMENTO (VALORE DELLA PRODUZIONE, NUMERO PEZZI PRODOTTI, FATTURATO GLOBALE)

Il valore degli scarti e/o rilavorazioni interni è individuato dalla contabilità aziendale riferita a tali dati nell'anno di riferimento.

Il valore della produzione è individuato dai dati di bilancio dell'anno di riferimento.

4) *RICAVI DELLE VENDITE*

A tal fine si specifica che la misura dell'andamento dei ricavi delle vendite per unità è data dal rapporto:

$$RV = \frac{\text{RICAVI DELLE VENDITE DI BENI PRODOTTI}}{\text{NUMERO ANNUO DIPENDENTI CALCOLATO PER ADDETTI EQUIVALENTI A TEMPO PIENO}}$$

I ricavi delle vendite di beni prodotti sono individuati dai relativi dati riferiti alla gestione caratteristica aziendale così come risultante dal conto economico del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento.

Il numero dei lavoratori è individuato dal numero dei dipendenti in forza nell'anno di riferimento in proporzione

5) *DIFFERENZA TRA I VALORI E I COSTI DELLA PRODUZIONE*

A tal fine si specifica che la misura dell'andamento del dato per unità è data dal rapporto:

$$MO = \frac{\text{DIFFERENZA TRA IL VALORE E IL COSTO DELLA PRODUZIONE}}{\text{NUMERO ANNUO DIPENDENTI CALCOLATO PER ADDETTI EQUIVALENTI A TEMPO PIENO}}$$

Il valore della differenza tra il valore e il costo della produzione è individuato dai relativi dati riferiti alla gestione caratteristica aziendale così come risultante dal conto economico del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento.

Il numero dei dipendenti è individuato dal numero dei dipendenti in forza nell'anno di riferimento in proporzione all'anzianità di servizio e all'effettivo tempo di lavoro per i part-time.

6) *TEMPI DI CONSEGNA*

A tal fine si specifica che l'andamento dei tempi di consegna è data dal rapporto:

$$TC = \frac{\text{i. NUMERO LOTTI CONSEGNATI NEL RISPETTO DEI TERMINI}}{\text{ii. NUMERO LOTTI DA SPEDIRE NEL RISPETTO DEI TERMINI}} \times 100$$

Il numero di lotti consegnati nel rispetto dei termini sono individuati nel totale complessivo degli ordini di merce spediti nei termini contrattuali nell'anno di riferimento.

Il numero di lotti da spedire nel rispetto dei termini sono individuati nel totale complessivo di merce da spedire nei termini contrattuali nell'anno di riferimento.

8) *CONTENIMENTO DEI CONSUMI E CONTENIMENTO TEMPI FERMO MACCHINE*

Vengono calcolati su indicatori storici riferiti all'anno o anni precedenti ed in questo caso con il sistema della media mobile.

Riferimento **CONSUMI (GAS, ENERGIA, ALTRO) DEL PERIODO SCELTO**

x 100

FATTURATO, NUMERO ADDETTI DEL PERIODO SCELTO

Confrontato con **CONSUMI(IDEM COME SOPRA)**

X 100

FATTURATO O ALTRI COME SOPRA

Analogamente per i tempi di fermo macchina si misureranno confrontando lo storico fermate macchina/impianti o, in caso di nuova installazione, con i dati forniti dall'installatore.

Riferimento FERMI MACCHINA (MANUTENZIONE, GUASTI, ATTREZZAMENTI)
_____ x 100

FATTURATO, NUMERO ADDETTI DEL PERIODO SCELTO

Confrontato con FERMI MACCHINA IDEM COME SOPRA
_____ X 100

FATTURATO IDEM COME SOPRA

Art. 57 (ex 39) Previdenza complementare - ARCO

A valere dal 1.1.2005, la contribuzione ad Arco sarà calcolata sulla retribuzione mensile corrente ordinaria (paga base, ex indennità di contingenza, edr, aumenti periodici di anzianità, eventuali superminimi individuali, importi in misura fissa aziendale come da art. 39 parte seconda del presente ccnl).

Con decorrenza dal 1.1.2009 la contribuzione ad Arco sarà calcolata sulla retribuzione utile per il calcolo del TFR; le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate, con medesima decorrenza, nella misura del 1,20%.

Con decorrenza 1.1.2013 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate nella misura del 1,30 %

Permessi

I componenti dell'assemblea di Arco potranno disporre annualmente di 8 ore di permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee.

Le aziende esporranno nella bacheca aziendale le comunicazioni del Fondo ai lavoratori.

ART. 57 BIS ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti concordano sulla costituzione di un sistema per l'erogazione di prestazioni economiche integrative rispetto a quanto erogato dal servizio sanitario nazionale, da attuarsi attraverso idonee forme mediante l'adesione, da parte dei lavoratori, ad un Fondo di Sanità integrativa.

Per ogni lavoratore che abbia inteso esprimere la volontà di aderire al Fondo di cui sopra; l'Azienda metterà a disposizione un contributo definito in € 8 mensili per 12 mensilità; il contributo a carico del lavoratore è definito in € 2 mensili per 12 mensilità.

Tale contribuzione avrà effetto dal 1° aprile 2012. Entro tale data le parti identificheranno il Fondo di cui al primo comma, che dovrà essere in possesso dei requisiti di operatività richiesti dalla vigente normativa in materia.

Il contributo aziendale maturerà in favore di ogni lavoratore in servizio presso l'Azienda con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato di durata superiore a sei mesi, la cui iscrizione al Fondo, risulti documentata all'Azienda a mezzo copia del relativo modulo di adesione, sottoscritto dal lavoratore interessato.

Il contributo aziendale avrà decorrenza dal mese successivo a quello nel corso del quale risulta pervenuta in Azienda la documentazione attestante l'iscrizione.

Per i lavoratori neoassunti iscritti o che si iscrivano l'erogazione del contributo aziendale avrà decorrenza dopo il termine, con esito positivo, del periodo di prova.

Nulla sarà dovuto dall'Azienda ai lavoratori che, pur avendone i requisiti, non intendano manifestare la propria volontà di aderire a Fondi aventi esclusivo fine assistenziale, così come nulla sarà dovuto dall'Azienda, in relazione a tali lavoratori non aderenti, ai Fondi ai quali abbiano aderito, dipendenti dell'Azienda aventi diritto.

L'obbligo contributivo per l'Azienda cesserà all'atto della conclusione del rapporto di lavoro con il lavoratore iscritto al Fondo; per qualsiasi causa; in tal caso l'Azienda si impegna a comunicare al Fondo; la cessazione del rapporto.

Le prestazioni, le modalità e la periodicità di versamento dei contributi aziendali sono quelli previsti dallo Statuto/Regolamento del Fondo così come comunicate all'Azienda.

Eventuali erogazioni in materia, definite a livello di contrattazione aziendale, vengono riassorbite fino a concorrenza.

AUMENTI RETRIBUTIVI

CATEGORIA	LIVELLO RETRIBUTIVO	PARAMETRO	INCREMENTO TOTALE	1^ TRANCHE 1° aprile 2010	2^ TRANCHE 1° gennaio 2011	3^ TRANCHE 1° luglio 2012
AD3	12°	210	189,67	42,67	73,50	73,50
AD2	11°	205	185,16	41,66	71,75	71,75
AD1	10°	195	176,12	39,62	68,25	68,25
AC5	9°	185	167,09	37,59	64,75	64,75
AC4	8°	170	153,54	34,54	59,50	59,50
AC3 AC2 - AS4	7°	155	140,00	31,50	54,25	54,25
AS3	6°	147,5	133,22	29,96	51,63	51,63
AC1 - AS2	5°	140	126,45	28,45	49,00	49,00
AE4 - AS1	4°	134	121,03	27,23	46,90	46,90
AE3	3°	126,5	114,25	25,69	44,28	44,28
AE2	2°	119	107,48	24,18	41,65	41,65
AE1	1°	100	90,32	20,32	35,00	35,00