

CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO

PER I LAVORATORI DELLE IMPRESE ARTI-
GIANE DEL SETTORE LEGNO DELL'EMILIA
ROMAGNA

h

CNA Regionale

FENEAL-UIL



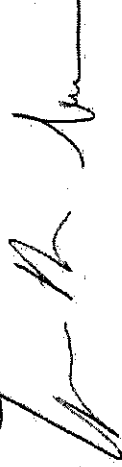
CONFARTIGIANATO Regionale

FILCA-CISI



CASARTIGIANI Regionale

FILLEA-CGIL



CLAAI Regionale



Qu 



Bologna li 23/05/2023

VERBALE DI ACCORDO

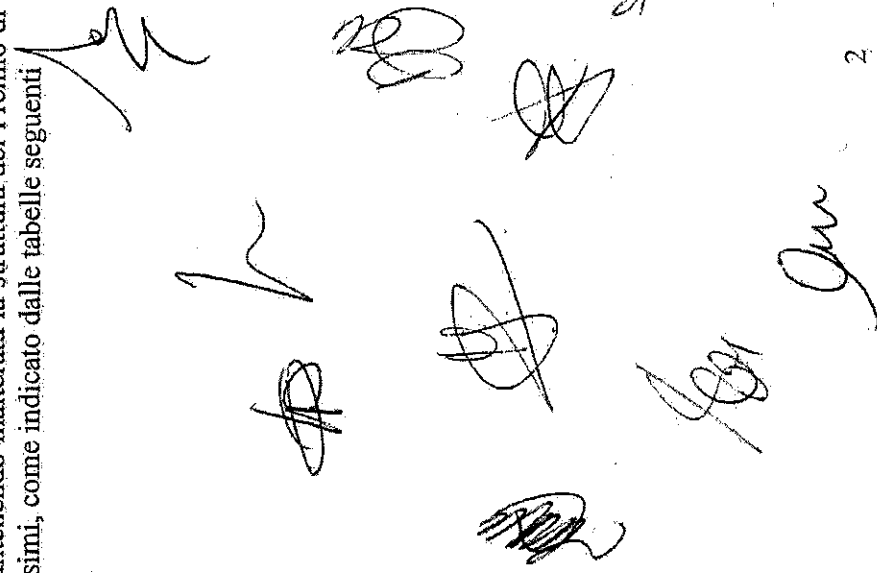
In data odierna si sono incontrati: la Sig.ra Barbara Maccato in rappresentanza della Confartigianato Regionale, i sig.ri Massimo Romualdi e Davide Prati in rappresentanza della CNA Regionale, il Sig. Marco Agosti in rappresentanza di CASARTIGIANI Regionale, il Sig. Maurizio Brama in rappresentanza di CLAAI Regionale, le segreterie regionali di: Fencal-UIL rappresentata da Riccardo Galasso, Filca-CISL rappresentata da Mauro Venulejo, Fillea-CGIL rappresentata da Giuseppe Ledda e Sabatino Alberti 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.

Premessa

Il presente CCRL recepisce interamente l'Accordo Interconfederale - Intercategoriale del 27/09/2017. Pertanto il premio variabile ed il premio di anzianità correlato del CCRL 17/07/2007 hanno cessato i propri effetti e sono sostituiti dal versamento previsto dalle Parti Sociali con il citato accordo Interconfederale - Intercategoriale del 27/09/2017 a favore delle prestazioni di welfare contrattuale per lavoratori e imprese e dal premio di produttività previsto dal presente Contratto Collettivo Regionale.

Sfera di applicazione Il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro ha validità per l'intero territorio della Regione Emilia Romagna per i dipendenti delle aziende artigiane (mestieri Artistici e tradizionali compresi) e delle piccole e medie imprese, dei consorzi costituiti da artigiani e da piccole e medie imprese dei settori del legno, arredamento e mobili, così come previsto all'Art.1 "Settore Legno, Arredamento e Mobili" del CCNL Area Legno Lapidei del 13/03/2018.

In considerazione della positiva esperienza maturata con la sottoscrizione del CCRL 2018 le parti hanno convenuto di rinnovare il presente accordo mantenendo inalterata la struttura del Premio di Produttività Regionale, aggiornandolo nei valori massimi, come indicato dalle tabelle seguenti



Premio di Produttività Annuale

Il premio di produttività annuale discende dagli impegni assunti dalle Parti con l'Accordo Interconfederale - Intercategoriale del 27/09/2017

Il Premio è calcolato su due indicatori di riferimento che ogni azienda dovrà, attraverso il recepimento del Contratto Regionale, verificare in base ai propri risultati. L'adesione al CCRL da parte dell'azienda avviene attraverso il deposito nell'apposito sito del Ministero del Lavoro attraverso la compilazione della modulistica entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCRL (Allegati 1 e 2)

Il primo indicatore è determinato da:

- a) Rapporto tra Fatturato caratteristico al netto dell'inflazione e il numero medio di dipendenti dell'anno. Questo indicatore determina il 30% del premio complessivo.

Il parametro per il raggiungimento della quota di premio deve dare un valore incrementale del 2,0% sull'anno precedente a cui è calcolato.

Il fatturato caratteristico è dedotto dalla dichiarazione annuale IVA.

Per fatturato caratteristico si intende il fatturato generato dalla produzione principale e prevalente dell'azienda, sono esclusi pertanto voci di fatturato derivanti da operazioni di vendita e acquisto di altri beni o servizi comunque non aventi correlazione con la produzione.

Il numero medio dei dipendenti dell'anno si ottiene rapportando all'unità il numero dei dipendenti a Tempo Pieno impiegati per l'intero anno e rapportando coloro i quali sono impiegati con contratto a Tempo Parziale o a Tempo determinato a frazioni dell'unità.

Esempio:

2 dipendenti a tempo pieno impiegati per l'intero anno considerato, 12 mesi = $12/12 = 1 \times 2 = 2$

1 dipendente part time impiegato al 50% dell'orario contrattuale per l'intero anno, 12 mesi = $6/12 = 0,50$

1 dipendente a tempo determinato impiegato a tempo pieno per 4 mesi = $4/12 = 0,33$

Il numero medio di dipendenti nell'anno risulta 2,83

Il secondo indicatore è determinato da:

- b) Rapporto tra ore lavorate dall'insieme dei lavoratori dell'impresa nell'anno e ore lavorabili dagli stessi lavoratori. 70% del premio complessivo.

Il raggiungimento del premio avverrà se il rapporto è pari o inferiore a 0,97.

Dalle ore lavorabili vanno detratte ferie, permessi, ROL e saranno determinate in un valore concordato dalle parti, non potranno essere sottratte dalle ore lavorate le assenze per infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria, malattia per patologie oncologiche e malattia che comporti ricovero ospedaliero, sciopero, permessi ai sensi della L. 104.

Le ore lavorabili in un anno dai dipendenti impiegati a tempo pieno sono convenzionalmente 1.784.

Il numero delle ore lavorabili nell'azienda è calcolato dalla somma del numero dei lavoratori impiegati in rapporto al loro orario contrattuale.

Quattro firme autografe

3

Esempio:

2 dipendenti a tempo pieno impiegati per l'intero anno considerato, 12 mesi = $1784 \times 2 = 3.568$

1 dipendente part time impiegato al 50% dell'orario contrattuale per l'intero anno, 12 mesi

= $1784/2 = 892$

1 dipendente a tempo determinato impiegato a tempo pieno per 4 mesi = $1784/12 = 148,6 \times 4 = 594,7$

Ore lavorabili = 5.054,7

L'importo del premio gode dei benefici fiscali previsti dalla vigente normativa.

Opzione Welfare: l'azienda può mettere a disposizione dei lavoratori l'opzione di trasformare il valore del premio in voucher fino ad un massimo del 50% del valore del premio, tale premio sarà maggiorato del 10%. L'opzione di trasformare parte del premio in voucher spetta comunque al lavoratore.

Il premio complessivo di importo 231 € a parametro medio (livello C) è composto dalla somma dei risultati dei due indicatori a) + b).

Il raggiungimento di un solo indicatore comporta l'erogazione della percentuale ad esso attribuita, ovvero 30% indicatore a) o 70% indicatore b).

livello	AA	A	B	C	D	E
Parametro	190	171	147	127	113	100
Importo 100% Premio	344€	310€	267€	231€	205€	181€

Le imprese che dovessero verificare l'impossibilità di raggiungimento dei risultati che danno luogo all'erogazione del premio dovranno comunicare entro il 30 giugno (Allegato 3), anche per il tramite della propria Associazione di categoria, alle O.O.S.S. firmatarie del Contratto Regionale la disponibilità a rendere noti in sede di bacino le risultanze comprovanti il mancato raggiungimento dei risultati aziendali utili al conseguimento del premio.

L'incontro dovrà tenersi tassativamente entro 10 gg lavorativi dalla richiesta di incontro presso la sede del bacino territorialmente competente. La mancata risposta da parte delle O.O.S.S. entro il termine indicato costituirà silenzio assenso. Nel caso la documentazione aziendale comprovante il mancato raggiungimento del premio dimostri il mancato raggiungimento dei risultati ne conseguirà la verbalizzazione. Le risultanze dell'accertamento in sede di Bacino della documentazione contabile e amministrativa attestante il mancato raggiungimento dei parametri rendono impossibile l'erogazione del premio.

Nel caso in cui l'azienda non intenda accedere ai benefici fiscali previsti dalla normativa, attraverso la compilazione e l'invio dell'all.1, sarà tenuta all'erogazione di un importo pari a 330 € a parametro medio (livello C).

livello	AS	A	B	C	D	E
Parametro	190	171	147	127	113	100
Importo premio	493€	444€	382€	330€	294€	260€

Il premio verrà erogato unitamente alla mensilità di luglio ai lavoratori in forza alla data di corresponsione, sulla base dei mesi lavorati nell'anno precedente (le frazioni di mese sono considerate utili a fronte di almeno 16 giorni di calendario lavorati).

I part time riceveranno una quota di premio proporzionale al loro orario contrattuale.

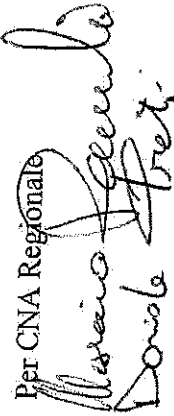
Gli apprendisti percepiranno una quota di premio secondo lo scaglione percentuale di riferimento al momento dell'erogazione.

Le parti si danno atto che il Premio di produttività come sopra determinato costituisce erogazione annua comprensiva di ogni incidenza sugli istituti salariali di legge e di contratto, ivi compreso il TFR, in quanto se ne è tenuto conto in fase di quantificazione dello stesso. Tale criterio opera anche con riferimento al valore di beni, servizi e rimborsi erogati al lavoratore che eserciti l'opzione per la conversione del 50% del premio in strumenti di welfare

Durata

01/01/2023 - 31/12/2023 2023 

Per CNA Regionale


Donato Breti

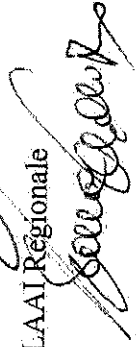
Per CONFARTIGIANATO
Regionale



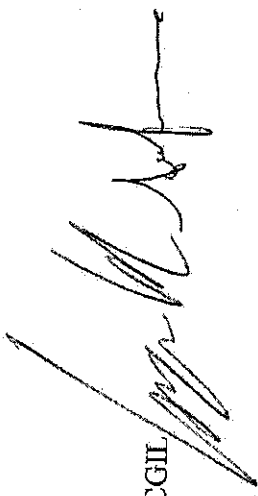
Per CASARTIGIANI
Regionale



Per CLAAI Regionale



Per FILLEA-CGIL



Per FILCA-CISL



Per FENEA-UIL

