

**VERBALE DI ACCORDO
AREA DEL LEGNO-ARREDAMENTO
DELLA PROVINCIA DI PORDENONE**

Addì, 5 novembre 2004 in Pordenone

T R A

- SEZIONE LEGNO/UNIONE INDUSTRIALI della Provincia di Pordenone rappresentata dalla Presidente, dott.ssa Meri Polesello, dal Vice Presidente sig. Mauro Manassero e da una delegazione di industriali del settore composta dai Sigg.ri Aldo Comelli, Sergio Urban e Alessandro Zanetti che agiscono su mandato delle aziende ad essa aderenti

assistiti dal Direttore Generale dott. Massimo Mazzariol, dal Coordinatore dell'Area Lavoro dott. Giuseppe Del Col e dal Funzionario p.i. Pietro Plazzotta

e

- la FENEAL-UIL rappresentata dal Segretario provinciale sig. Antonio Verrillo e sig. Genci Carcani.
- la FILCA-CISL rappresentata dal Segretario provinciale sig. Luciano Bettin e sigg. Francesco Albanese e Luigina Benatelli.
- la FILLEA-CGIL rappresentata dal Segretario provinciale sig. Giuseppe Dario e dai sigg. Silvio Comparin e Claudio Foresto.

assistiti da una delegazione di rappresentanti dei lavoratori.

PREMESSO CHE:

- Il settore legno-arredamento rappresenta nel contesto industriale della Provincia di Pordenone un sistema unico e specifico per la concentrazione di aziende di tale settore nel territorio;
- che il territorio sul quale insistono le imprese del settore legno-arredamento della Provincia di Pordenone si identifica nei Comuni di:

- Arzene	- Cordenons	- Pravisdomini
- Azzano Decimo	- Fontanafredda	- Roveredo
- Brugnera	- Morsano al Tagliamento	- Sacile
- Budoia	- Pasiano	- S. Quirino
- Caneva	- Polcenigo	- S. Vito al Tagliamento
- Casarsa della Delizia	- Pordenone	- Zoppola
- Chions	- Prata	

- che dette aziende per l'economia della zona rivestono una importanza tale da giustificare la massima attenzione e sostegno all'inserimento e radicamento nell'area;
- che dal 1974 esiste una consolidata ed ininterrotta tradizione di relazioni industriali e contrattazione sindacale a livello di area che le parti, con il presente accordo, intendono confermare nella consapevolezza che la gestione di un corretto rapporto di relazioni sindacali, comune coinvolgimento e corretto dialogo, pur nel rispetto dei rispettivi ruoli e delle distinte responsabilità, possono permettere la costruzione di un clima improntato al raggiungimento degli obiettivi necessari a garanzia dell'incremento della competitività per le aziende del settore;

CONSTATATO

- che la Sezione Legno/Unione Industriali agisce su mandato delle aziende ad essa associate, che aderiscono al presente accordo, le quali in virtù della storia, della tradizione e della concorrenzialità, in relazione alla similitudine dei prodotti e per il medesimo segmento di mercato al quale si rivolgono, ritengono indispensabile che in zona vi siano, a parità di condizioni di lavoro, parità di costi;
- che il comune e sperimentato convincimento che relazioni industriali correnti, improntate nel rispetto di quanto già definito in sede nazionale e interconfederale possano contribuire alla comune crescita;
- che l'esperienza condotta prima con la stipula dell'accordo del 29.7.1996 istitutivo di un premio di risultato poi rinnovata con l'accordo del giorno 11.7.2000 è stata positivamente valutata dalle parti.

TUTTO CIO' PREMESSO E CONSTATATO SI CONVIENE QUANTO DI SEGUITO SPECIFICATO AI VARI ARTICOLI

Premio di risultato

Articolo 1.

Le parti in adempimento a quanto prescritto dall'art. 21 - Parte Seconda -del CCNL 21/07/2004 Della Federlegno, in conformità a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 23 luglio 1993, convengono di istituire un Premio globale di risultato legato ad obiettivi conseguiti nella realizzazione di programmi volti ad un miglioramento generale e complessivo rispetto alle attuali condizioni per l'incremento della competitività, efficienza, qualità, redditività in conseguenza dei quali si possano ravvisare margini idonei per una redistribuzione dei risultati acquisiti in sede aziendale.

I risultati di quanto sopra avranno applicazione esclusivamente su base aziendale. Le aziende che versano in oggettive difficoltà economico-finanziarie, individuabili a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel ricorso a:

- procedure di liquidazione societaria;
- cessazione di attività;
- procedure concorsuali **anche stragiudiziali**;
- procedure di riduzione di personale ex artt. 4 e 24 Legge 223/1991;
- procedure di C.I.G.S.;
- **procedure di C.I.G.O. per carenze d'ordini che comportino l'utilizzo, nell'anno, di almeno 13 settimane a zero ore per la maggioranza dei dipendenti con qualifica operaia;**
- **acquisizione dell'azienda da procedure concorsuali (in tal caso la sospensione vale per 15 mesi) .**

potranno non applicare, in relazione all'anno di riferimento, il presente Accordo previa comunicazione alle RSU e/o alle OO.SS. provinciali e successivo esame congiunto da attivare su richiesta delle OO.SS. entro 7 giorni dalla comunicazione, con l'assistenza dell'Unione Industriali.

L'esame si espletterà entro 20 giorni dalla richiesta dello stesso, con l'accordo dei soggetti contrattuali. In mancanza di accordo verrà attivato un collegio arbitrale cui è demandata la decisione finale, composto da tre membri di cui 1 designato dall'Azienda, 1 dalle RSU/OO.SS. e 1 scelto di comune accordo dai primi due o in mancanza individuato dal Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro.

Articolo 2.

Al fine esposto al precedente articolo vengono individuati i seguenti parametri di riferimento e i relativi obiettivi su base annua per l'istituzione del Premio Globale di Risultato:

Indici di partecipazione:

- A) Miglioramento dell'andamento infortunistico:% dell'ammontare lordo del P.G.R. indicato al successivo Art. 6)
- B) Miglioramento dell'indice di partecipazione - Collegamento alla presenza:.....% del P.G.R. indicato al successivo Art. 6)

Indici di qualità:

- C) Miglioramento dell'indice di qualità esterna:% del P.G.R. indicato al successivo Art. 6)
- D) Miglioramento dell'indice di qualità interna:% del P.G.R. indicato al successivo Art. 6)

Indici di redditività:

- E) Miglioramento dei ricavi di vendita :% del P.G.R. indicato al successivo Art. 6)
- F) Miglioramento della differenza tra valori e costi della produzione :% del P.G.R. indicato al successivo Art. 6)

Indici di produttività:

- G) Consumi energetici:% del P.G.R. indicato al successivo Art. 6)
- H) Miglioramento dei tempi di consegna:% del P.G.R. indicato al successivo Art. 6)

Indici organizzativi:

- I) Miglioramento innovazione produttiva:% del P.G.R. indicato al successivo Art. 6)
- L) Stabilizzazione del turn-over:% del P.G.R. indicato al successivo Art. 6)

A) MIGLIORAMENTO DELL'ANDAMENTO INFORTUNISTICO

S'intende collegare una parte del premio alla riduzione degli infortuni sul lavoro .

A tal fine si specifica che la misura dell'Andamento Infortunistico aziendale è data dal rapporto:

$$AI = \frac{\text{ORE ANNUALI DI INFORTUNIO}}{\text{NUMERO ANNUO DIPENDENTI}}$$

Le ore annuali di infortunio sono individuate nelle ore di assenza coperte dal trattamento di infortunio registrate globalmente a livello aziendale inferiori a 15 giorni.

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.

Tali dati sono forniti dall'azienda.

Si conviene che, a livello aziendale, costituiscono parametri di riferimento (PRI) i risultati del sopra indicato rapporto AI riferito a dati di ciascun anno singolo di vigenza del precedente accordo del 11.07.2000 e precisamente:

Anno 2000

Anno 2001

Anno 2002

Anno 2003

che assumeranno la dizione di PRI 1, PRI 2, PRI 3 e PRI 4; si precisa che il dato più elevato, tra quello degli anni 2000/2003, costituisce il PRI 1 e gli altri anni, in relazione al valore del dato relativo in decremento rispetto al PRI 1, assumono la dizione di PRI 2, PRI 3 e PRI 4.

Si stabilisce, inoltre, che l'obiettivo della riduzione degli infortuni si potrà considerare raggiunto qualora il risultato del suddetto rapporto AI sia uguale o inferiore al PRI 1; in tal caso si confronterà il dato ottenuto AI con gli altri parametri PRI precisando che il superamento di AI di ogni valore di soglia dei vari PRI determinerà l'attribuzione della superiore quota di premio nelle misure sotto indicate

AI > PRI 1	nessuna erogazione
PRI 1=> AI > PRI 2	60% del% del PGR di cui all'Art. 6)
PRI 2> AI > PRI 3	76% del% del PGR di cui all'Art. 6)
PRI 3> AI > PRI 4	88% del% del PGR di cui all'Art. 6)
PRI 4=>AI	100% del% del PGR di cui all'Art. 6)

Esempio 1°: - Azienda con numero di dipendenti nell'anno di riferimento:12

- Numero ore infortuni nell'anno: 100

- AI del 2003 = 9,11quindi PRI 2

- AI del 2002 = 8,20quindi PRI 3

- AI del 2001 = 9,80quindi PRI 1

- AI del 2000 = 7,70quindi PRI 4

$$AI = \frac{100}{12} = 8,33$$

PRI2 (9,11) > AI (8,33) > PRI 3 (8,20)
quindi 76% del% del PGR

NOTA A VERBALE

La necessità di tale nuova formula è stata concordata tra le parti a causa del notevole utilizzo, sia in termini quantitativi che in termini temporali, di tale obiettivo registrato in applicazione degli Accordi del 29 luglio 1996 e dell'11.07.2000, che potrebbe comportare la progressiva erosione delle effettive possibilità di miglioramento del dato.

B) MIGLIORAMENTO DELL'INDICE DI PARTECIPAZIONE

S'intende collegare una parte del premio di partecipazione alla riduzione dell'assenteismo. A tal fine si specifica che la misura dell' Assenteismo 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 registrate globalmente a livello aziendale con esclusione delle ore non lavorate per malattie superiori ai 12 giorni, ferie, ex festività, riduzione di orario, festività godute, infortuni sul lavoro, 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.

Tali dati sono forniti dall'azienda.

Si conviene che, a livello aziendale, costituiscono parametri di riferimento (PRAS) i risultati del sopra indicato rapporto riferito a dati di ciascun anno singolo di vigenza del precedente accordo del 11.07.2000 e precisamente:

Anno 2000

Anno 2001

Anno 2002

Anno 2003

che assumeranno la dizione di PRAS1, PRAS2, PRAS3 e PRAS4; si precisa che il dato più elevato, tra quello degli anni 2000/2003, costituisce il PRAS 1 e gli altri anni, in relazione al valore del dato relativo in decremento rispetto al PRAS1, assumono la dizione di PRAS 2, PRAS 3 e PRAS 4

Si stabilisce, inoltre, che l'obiettivo della riduzione dell'assenteismo si potrà considerare raggiunto qualora il risultato del suddetto rapporto AS sia uguale o inferiore al PRAS 1; in tal caso si confronterà il dato ottenuto AS con gli altri parametri PRAS precisando che il superamento di AS di ogni valore di soglia dei vari PRAS determinerà l'attribuzione della superiore quota di premio nelle misure sotto indicate

AS > PRAS 1	nessuna erogazione
PRAS 1=> AS > PRAS 2	60% del% del PGR di cui all'Art. 6)
PRAS 2> AS > PRAS 3	76% del% del PGR di cui all'Art. 6)
PRAS 3> AS > PRAS 4	88% del% del PGR di cui all'Art. 6)
PRAS 4=> AS	100% del% del PGR di cui all'Art. 6)

Esempio 1°: - Azienda con numero di dipendenti nell'anno di riferimento: 12
 - Assenze nell'anno di riferimento: gg. 8 x 8 ore x 12 dip. = ore anno 768
 - AS del 2003 = 4% quindi PRAS 2
 - AS del 2002 = 3% quindi PRAS 3
 - AS del 2001 = 5% quindi PRAS 1
 - AS del 2000 = 2% quindi PRAS 4

$$AS = \frac{768}{21.216} \times 100 = 3,62$$

PRAS2 (4%)> AS (3,62) > PRAS 3 (3%)
 quindi 76% del ...% del PGR

NOTA A VERBALE

La necessità di tale nuova formula è stata concordata tra le parti a causa del notevole utilizzo, sia in termini quantitativi che in termini temporali, di tale obiettivo registrato in applicazione degli Accordi del 29 luglio 1996 e dell'11.07.2000, che potrebbe comportare la progressiva erosione delle effettive possibilità di miglioramento del dato.

C) MIGLIORAMENTO DELL'INDICE DI QUALITÀ ESTERNA

S'intende collegare una parte del premio al miglioramento qualitativo e alla soddisfazione del cliente .

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

$$QE = \frac{\text{VALORE DELLE MERCE RESE DA CLIENTI}}{\text{RICAVI DELLE VENDITE}} \times 100$$

Il valore delle merci rese da clienti è individuato dalla contabilità aziendale riferita a tali dati nell'anno di riferimento.

I ricavi di vendite sono individuati dai dati di bilancio dell'anno di riferimento.

Tali dati sono forniti dall'azienda.

Si conviene che, a livello aziendale, costituisce Parametro di Riferimento Qualità (PRQ) il QE quando il risultato (x) del succitato rapporto è riferito a dati dell'anno precedente.

Si stabilisce, inoltre, che l'obiettivo dell' incremento della soddisfazione del cliente si potrà considerare raggiunto qualora la differenza tra il Parametro di Riferimento Qualità (PRQ) e il risultato del rapporto succitato (QE) realizzi un risultato da raffrontare con precise percentuali di miglioramento calcolate sul Parametro di Riferimento Qualità (PRQ), nella seguente articolazione:

PRQ - QE = x < 0	nessuna erogazione
PRQ - QE = x = 0	60% del% del PGR di cui all' Art. 6)
PRQ - QE = x = > 0 e < 2 % PRQ	70% del% del PGR di cui all' Art. 6)
PRQ - QE = x = > 2 e < 4 % PRQ	76% del% del PGR di cui all' Art. 6)
PRQ - QE = x = > 4 e < 6 % PRQ	82% del% del PGR di cui all' Art. 6)
PRQ - QE = x = > 6 e < 8 % PRQ	88% del% del PGR di cui all' Art. 6)
PRQ - QE = x = > 8 e < 10 % PRQ	94% del% del PGR di cui all' Art. 6)
PRQ - QE = x = > 10 % PQR	100% del% del PGR di cui all' Art. 6)

Esempio:	- Azienda con numero di dipendenti nell'anno di riferimento: 12 - Valore resi da clienti nell'anno Euro 93.000 - Ricavi di vendite dell'anno Euro 1.033.000.
-----------------	--

$$QE = \frac{93.000}{1.033.000} \times 100 = 9 \qquad PRQ = 10$$

$$PRQ - QE = 10 - 9 = 1$$

$$10 \% \text{ di } 10 \text{ (PRQ)} = 1$$

$$1 = 1 \text{ quindi } 100\% \text{ del } \dots\% \text{ del PGR}$$

D) MIGLIORAMENTO DELL'INDICE DI QUALITÀ INTERNA

S'intende collegare una parte del premio al miglioramento qualitativo riferito ai costi interni causati da problemi qualitativi.

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

$$QI = \frac{\text{VALORE DEGLI SCARTI E/O RILAVORAZIONI INTERNI}}{\text{VALORE DELLA PRODUZIONE}} \times 100$$

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.

Tali dati sono forniti dall'azienda.

Si conviene che, a livello aziendale, costituisce Parametro di Riferimento Qualità (PRQ) il QE quando il risultato (x) del succitato rapporto è riferito a dati dell'anno precedente.

Si stabilisce, inoltre, che l'obiettivo dell' incremento della qualità interna si potrà considerare raggiunto qualora la differenza tra il Parametro di Riferimento Qualità (PRQI) e il risultato del rapporto succitato (QI) realizzi un risultato da raffrontare con precise percentuali di miglioramento calcolate sul Parametro di Riferimento Qualità (PRQI), nella seguente articolazione:

PRQI - QI = x < 0	nessuna erogazione
PRQI - QI = x = 0	60% del% del PGR di cui all' Art. 6)
PRQI - QI = x = > 0 e < 2 % PRQI	70% del% del PGR di cui all' Art. 6)
PRQI - QI = x = > 2 e < 4 % PRQI	76% del% del PGR di cui all' Art. 6)
PRQI - QI = x = > 4 e < 6 % PRQI	82% del% del PGR di cui all' Art. 6)
PRQI - QI = x = > 6 e < 8 % PRQI	88% del% del PGR di cui all' Art. 6)
PRQI - QI = x = > 8 e < 10 % PRQI	94% del% del PGR di cui all' Art. 6)
PRQI - QI = x = > 10 % PRQI	100% del% del PGR di cui all' Art. 6)

Esempio:	- Azienda con numero di dipendenti nell'anno di riferimento: 12 - Valore scarti e/o rilavorazioni interni nell'anno Euro 77.500 - Fatturato dell'anno Euro 1.033.000
-----------------	--

$$QI = \frac{77.500}{1.033.00} \times 100 = 7,5 \quad PRQI = 9$$

$$PRQI - QI = 9 - 7,5 = 1,5$$

$$10 \% \text{ di } 9 \text{ (PRQ)} = 0,9$$

$$1,5 > 0,9 \text{ quindi } 100\% \text{ del } \dots\% \text{ del PGR}$$

NOTA A VERBALE DEGLI INDICI C) E D)

Le parti si danno atto che nell'utilizzo degli indici di qualità le aziende provvederanno ad attivare sistemi di controllo e di misurazione, che verranno comunicati alle RSU, tali da garantire la trasparenza e l'uniformità dei dati.

E) MIGLIORAMENTO DEI RICAVI DELLE VENDITE

S'intende collegare una parte del premio all'aumento dei ricavi delle vendite per addetto.

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

$$RV = \frac{\text{RICAVI DELLE VENDITE}}{\text{NUMERO ANNUO DIPENDENTI}}$$

I ricavi delle vendite sono individuati dal dato numerico riferito a tale voce risultante dal Bilancio d'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.

Tali dati sono forniti dall'azienda.

Si conviene che, a livello aziendale, costituisce Parametro di Riferimento (PRRV) il risultato del sotto indicato rapporto riferito a dati del triennio precedente a quello di riferimento specificando che i ricavi delle vendite nel triennio saranno valorizzati in relazione ai dati ISTAT sull'aumento del costo della vita:

$$PRRV = \frac{\text{SOMMA DEI RICAVI DELLE VENDITE NEL TRIENNIO}}{\text{NUMERO DIPENDENTI NEL TRIENNIO}}$$

Si stabilisce, inoltre, che l'obiettivo del miglioramento dei ricavi delle vendite per addetto si potrà considerare raggiunto qualora la differenza tra il rapporto succitato (RV) e il Parametro di Riferimento (PRRV) realizzi un risultato (x) da raffrontare con precise percentuali di miglioramento calcolate sul parametro di riferimento (PRRV), nella seguente articolazione:

RV - PRRV = x < 0	nessuna erogazione
RV - PRRV = x = 0	60% del% del PGR di cui all' Art. 6)
RV - PRRV = x => 0 e < 2 % PRRV	70% del% del PGR di cui all' Art. 6)
RV - PRRV = x => 2 e < 4 % PRRV	76% del% del PGR di cui all' Art. 6)
RV - PRRV = x => 4 e < 6 % PRRV	82% del% del PGR di cui all' Art. 6)
RV - PRRV = x => 6 e < 8 % PRRV	88% del% del PGR di cui all' Art. 6)
RV - PRRV = x => 8 e < 10 % PRRV	94% del% del PGR di cui all' Art. 6)
RV - PRRV = x => 10 % PRRV	100% del% del PGR di cui all' Art. 6)

Esempio:	- Azienda con un numero di dipendenti nell'anno: 12 - Numero di dipendenti nel precedente triennio: 31 (9 + 10 + 12) - Ricavi delle vendite nell'anno: Euro 1.240.000 - Somma dei ricavi delle vendite nel precedente triennio: Euro 517.000 + 646.000 + 1.240.000 = 2.403.000 Euro
-----------------	--

$$RV = \frac{1.240.000}{12} = 103.333$$

$$PRRV = \frac{2.403.0000}{31} = 77.516$$

$$RV - PRRV = 103.333 - 77.516 = 25.817 \text{ Euro}$$

$$13\% \text{ di } 77.516 \text{ (PRRV)} = 10.077$$

25.817 > 10.077 quindi 100% del% del PGR

F) MIGLIORAMENTO DELLA DIFFERENZA TRA VALORI E COSTI DELLA PRODUZIONE

S'intende collegare una parte del premio all'aumento del dato risultante dalla differenza tra il valore e il costo della produzione per addetto.

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

$$MO = \frac{\text{DIFFERENZA TRA IL VALORE E IL COSTO DELLA PRODUZIONE}}{\text{NUMERO ANNUO DIPENDENTI}}$$

Il valore della differenza tra il valore e il costo della produzione è individuato dal dato numerico riferito a tale voce risultante dal Bilancio dell'anno di riferimento (per la definizione vedi allegato).

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. Tali dati sono forniti dall'azienda.

Si conviene che, a livello aziendale, costituisce Parametro di Riferimento (PRMO) il risultato del sotto indicato rapporto riferito a dati del triennio precedente a quello di riferimento:

$$PRMO = \frac{\text{SOMMA DELLE DIFFERENZE TRA IL VALORE E IL COSTO DELLA PRODUZIONE NEL TRIENNIO}}{\text{NUMERO DIPENDENTI NEL TRIENNIO}}$$

Si stabilisce, inoltre, che l'obiettivo del miglioramento del valore risultante dalla differenza tra valore e costo della produzione per addetto si potrà considerare raggiunto qualora la differenza tra il rapporto succitato (MO) e il Parametro di Riferimento (PRMO) realizzi un risultato (x) da raffrontare con precise percentuali di miglioramento calcolate sul parametro di riferimento (PRMO), nella seguente articolazione:

MO - PRMO = x < 0	nessuna erogazione
MO - PRMO = x = 0	60% del% del PGR di cui all' Art. 6)
MO - PRMO = x = > 0 e < 2 % PRMO	70% del% del PGR di cui all' Art. 6)
MO - PRMO = x = > 2 e < 4 % PRMO	76% del% del PGR di cui all' Art. 6)
MO - PRMO = x = > 4 e < 6 % PRMO	82% del% del PGR di cui all' Art. 6)
MO - PRMO = x = > 6 e < 8 % PRMO	88% del% del PGR di cui all' Art. 6)
MO - PRMO = x = > 8 e < 10 % PRMO	94% del% del PGR di cui all' Art. 6)
MO - PRMO = x = > 10 % PRMO	100% del% del PGR di cui all' Art. 6)

Esempio:	- Azienda con un numero di dipendenti nell'anno: 12 - Numero di dipendenti nel precedente triennio: 31 (9 + 10 + 12) - Diff. val. e costo produzione nell'anno: Euro 310.000 - Somma delle differenze val. e costi produz. nel triennio precedente a quello di riferimento: 123.950 + 206.580 + 309.870 = 640.400 Euro
-----------------	---

$$MO = \frac{310.000}{12} = 25.833$$

$$PRMO = \frac{640.400}{31} = 20.658$$

$$MO - PRMO = 25.833 - 20.658 = 5.175 \text{ Euro}$$

$$13\% \text{ di } 20.658 \text{ (PRMO)} = 2.686$$

5.175 > 2.686 quindi 100% del% del PGR

G) MAGGIORE CONSUMO ENERGETICO

S'intende collegare una parte del premio al maggiore Consumo energetico.

A tal fine si specifica che la misura del maggior Consumo Energetico è data dal rapporto:

$$CE = \frac{\text{QUANTITA' DI KILOWATT CONSUMATI}}{\text{NUMERO DI DIPENDENTI}} \times 100$$

La quantità di Kilowatt è individuata dai dati di consumo di energia elettrica registrate dall'azienda nell'anno di riferimento.

Il numero dei dipendenti è individuato nel 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.

Tali dati sono forniti dall'azienda.

Si conviene che, a livello aziendale, costituisce Parametro di Riferimento Energetico (PRE) il risultato del sotto indicato rapporto riferito a dati del triennio precedente a quello di riferimento.

$$PRE = \frac{\text{QUANTITA' KILOWATT CONSUMATI TRIENNIO}}{\text{NUMERO DIPENDENTI TRIENNIO}} \times 100$$

Si stabilisce, inoltre, che l'obiettivo del Consumo Energetico si potrà considerare raggiunto qualora la differenza tra il risultato del rapporto succitato (CE) e il parametro di riferimento (PRE) realizzi un risultato (x) da raffrontare con precise percentuali di miglioramento calcolate sul Parametro di Riferimento Energetico (PRE), nella seguente articolazione

CE - PRE = x < 0	nessuna erogazione
CE - PRE = x = 0	60% del% del PGR di cui all' Art. 6)
CE - PRE = x > 0 e < 0,6 % PRE	70% del% del PGR di cui all' Art. 6)
CE - PRE = x > 0,6 e < 1,2 % PRE	76% del% del PGR di cui all' Art. 6)
CE - PRE = x > 1,2 e < 1,8 % PRE	82% del% del PGR di cui all' Art. 6)
CE - PRE = x > 1,8 e < 2,4 % PRE	88% del% del PGR di cui all' Art. 6)
CE - PRE = x > 2,4 e < 3,0 % PRE	94% del% del PGR di cui all' Art. 6)
CE - PRE = x > 3 % PRE	100% del% del PGR di cui all' Art. 6)

Esempio:	- Azienda con numero di dipendenti nell'anno di riferimento: 12 - Numero di dipendenti nel precedente triennio: 33 (9 + 11 + 13) - Consumo energetico dell'anno Kw 70.000 - Consumo energetico nel triennio precedente a quello di riferimento Kw 180.000 (50 + 60 + 70)
-----------------	---

$$CE = \frac{70.000}{12} = 5.833 \qquad PRE = \frac{180.000}{33} = 5.454$$

$$CE - PRE = 5.833 - 5.454 = 379$$

$$3\% \text{ di } 5.454 \text{ (PRE)} = 164$$

379 > 164 quindi 100% del% del PGR

H) MIGLIORAMENTO TEMPI DI CONSEGNA

S'intende collegare una parte del premio al miglioramento dei tempi di consegna dei lotti di merce.

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

$$TC = \frac{\text{NUMERO LOTTI CONSEGNA TI NEL RISPETTO DEI TERMINI}}{\text{NUMERO LOTTI DA SPEDIRE NEL RISPETTO DEI TERMINI}} \times 100$$

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.

Tali dati sono forniti dall'azienda.

Si conviene che a livello aziendale costituisce Parametro di Riferimento Tempi Consegna (PRTC) il TC quando il risultato del succitato rapporto (x) è riferito a dati dell'anno precedente.

Si stabilisce, inoltre, che l'obiettivo dell'incremento della soddisfazione del cliente si potrà considerare raggiunto qualora la differenza tra il risultato del rapporto succitato (TC) e il Parametro di Riferimento Tempi Consegna (PRTC) realizzi un risultato da raffrontare con precise percentuali di miglioramento calcolate sul Parametro di Riferimento Tempi Consegna (PRTC), nella seguente articolazione:

TC - PRTC - = x < 0	nessuna erogazione
TC - PRTC - = x = 0	60% del% del PGR di cui all' Art. 6)
TC - PRTC - = x = > 0 e < 2 % PRTC	70% del% del PGR di cui all' Art. 6)
TC - PRTC - = x = > 2 e < 4 % PRTC	76% del% del PGR di cui all' Art. 6)
TC - PRTC - = x = > 4 e < 6 % PRTC	82% del% del PGR di cui all' Art. 6)
TC - PRTC - = x = > 6 e < 8 % PRTC	88% del% del PGR di cui all' Art. 6)
TC - PRTC - = x = > 8 e < 10 % PRTC	94% del% del PGR di cui all' Art. 6)
TC - PRTC - = x = > 10 % PRTC	100% del% del PGR di cui all' Art. 6)

Esempio:	- Azienda con numero di dipendenti nell'anno di riferimento: 12 - Numero lotti da spedire nell'anno di riferimento: 100 - Numero lotti spediti nell'anno di riferimento: 85 - Numero lotti da spedire nell'anno precedente: 120 - Numero lotti spediti nell'anno precedente: 90
-----------------	---

$$TC = \frac{85}{100} \times 100 = 85 \%$$

$$PRTC = \frac{90}{120} \times 100 = 75\%$$

$$TC - PRTC = 85 - 75 = 10$$

$$10 \% \text{ di } 75 \text{ (PRTC)} = 7,5$$

10 > 7,5 quindi 100 % del% del PGR

I) MIGLIORAMENTO INNOVAZIONE PRODUTTIVA

S'intende collegare una parte del premio al maggior numero di nuovi prodotti lanciati in produzione nell'anno di riferimento.

A tal fine si specifica che la misura dell' Innovazione Produttiva aziendale è data dal rapporto:

$$IP = \text{NUMERO PRODOTTI NUOVI AVVIATI NELL'ANNO DI RIFERIMENTO}$$

Il numero di prodotti nuovi avviati nell'anno di riferimento sono individuati nella quantità complessiva di modelli, prototipi, ecc., risultato di nuova progettazione, oggetto di produzione nell'anno di riferimento.

Tali dati sono forniti dall'azienda.

Si conviene che a livello aziendale costituisce Parametro di Riferimento Innovazione Produttiva (PRIP) il numero di prodotti nuovi avviati nell'anno precedente, individuati nella quantità complessiva di modelli, prototipi, ecc., risultato dell' allora nuova progettazione, oggetto di produzione nell'anno precedente.

Si stabilisce, inoltre, che l'obiettivo dell'innovazione produttiva si potrà considerare raggiunto qualora la differenza tra il risultato dell' Innovazione Produttiva (IP) e il Parametro di Riferimento Innovazione Produttiva (PRIP) realizzi un risultato (x) da raffrontare con precise percentuali di miglioramento calcolate sul parametro di riferimento (PRIP) , nella seguente articolazione:

IP - PRIP - = $x < 0$	nessuna erogazione
IP - PRIP - = $x = 0$	60% del% del PGR di cui all' Art. 6)
IP - PRIP - = $x \geq 0$ e $< 10 \% \text{ PRIP}$	70% del% del PGR di cui all' Art. 6)
IP - PRIP - = $x \geq 10$ e $< 15 \% \text{ PRIP}$	76% del% del PGR di cui all' Art. 6)
IP - PRIP - = $x \geq 15$ e $< 20 \% \text{ PRIP}$	82% del% del PGR di cui all' Art. 6)
IP - PRIP - = $x \geq 20$ e $< 25 \% \text{ PRIP}$	88% del% del PGR di cui all' Art. 6)
IP - PRIP - = $x \geq 25$ e $< 30 \% \text{ PRIP}$	94% del% del PGR di cui all' Art. 6)
IP - PRIP - = $x \geq 30 \% \text{ PRIP}$	100% del% del PGR di cui all' Art. 6)

Esempio:	<ul style="list-style-type: none"> - Azienda con numero di dipendenti nell'anno di riferimento: 12 - Numero di prodotti nuovi avviati nell'anno di riferimento: 5 - Numero di prodotti nuovi avviati nell'anno precedente: 4
-----------------	---

$$IP = 5$$

$$PRIP = 4$$

$$IP - PRIP = 5 - 4 = 1$$

$$25\% \text{ di } 4 \text{ (PRIP)} = 1$$

$$1 = 1 \text{ quindi } 94\% \text{ del% del PGR}$$

L) STABILIZZAZIONE DEL TURN OVER

S'intende collegare una parte del premio alla progressiva stabilizzazione del turn-over del personale a tempo indeterminato.

A tal fine si specifica che la misura della fedeltà aziendale è data dal rapporto:

$$TO = \frac{\text{DIMISSIONI IN CORSO D'ANNO}}{\text{NUMERO DI DIPENDENTI}} \times 100$$

Le dimissioni in corso d'anno sono quelle dei dipendenti ad eccezione di quelle dovute a pensionamento registrate dall'azienda nell'anno di riferimento.

Il numero dei dipendenti è individuato nel numero dei dipendenti in forza al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento.

Tali dati sono forniti dall'azienda.

Si conviene che, a livello aziendale, costituisce Parametro di Riferimento (PTO) il risultato del sotto indicato rapporto riferito a dati dell' anno precedente a quello di riferimento (1999) per le dimissioni e del 31.12 di due anni precedenti la scadenza di quello di riferimento.

$$PRTO = \frac{\text{DIMISSIONI IN CORSO D'ANNO}}{\text{NUMERO DI DIPENDENTI}} \times 100$$

Si stabilisce, inoltre, che l'obiettivo della stabilizzazione del turn-over si potrà considerare raggiunto qualora la differenza tra il risultato del parametro di riferimento (PRTO) e il rapporto succitato (TO) realizzi un risultato (x) da raffrontare con precise percentuali di miglioramento calcolate sul Parametro di Riferimento (PRTO) , nella seguente articolazione:

PRTO - TO = x < 0	nessuna erogazione
PRTO - TO = x = 0	60% del% del PGR di cui all' Art. 6)
PRTO - TO = x = > 0 e < 5 % PRTO	70% del% del PGR di cui all' Art. 6)
PRTO - TO = x = > 5 e < 7 % PRTO	76% del% del PGR di cui all' Art. 6)
PRTO - TO = x = > 7 e < 10 % PRTO	82% del% del PGR di cui all' Art. 6)
PRTO - TO = x = > 10 e < 15 % PRTO	88% del% del PGR di cui all' Art. 6)
PRTO - TO = x = > 15 e < 20 % PRTO	94% del% del PGR di cui all' Art. 6)
PRTO - TO = x = > 20 % PRTO	100% del% del PGR di cui all' Art. 6)

Qualora a livello aziendale non si registrino dimissioni nell'anno di riferimento ai lavoratori verrà attribuito il 100% del% del PGR di cui al punto 3).

Esempio:	- Dimissioni nell'anno di riferimento (2000): 5 - Numero di dipendenti al 31.12 dell'anno precedente (1999): 50 - Dimissioni nell'anno precedente a quello di riferimento: 8 - Numero di dipendenti al 31.12 di due anni precedenti la scadenza di quello di riferimento (31.12.1998) 48
-----------------	---

$$TO = \frac{5}{50} \times 100 = 10\%$$

$$PRTO = \frac{8}{48} \times 100 = 16,6\%$$

$$PRTO - TO = 16,6 - 10 = 6,6$$

$$20\% \text{ di } 16,6 \text{ (PRTO)} = 4,15$$

6,6 > 4,15 quindi 100% del% del PGR

Collegamento all'anzianità

L'importo del Premio sopra indicato in relazione all'obiettivo raggiunto, verrà successivamente parametrato all'anzianità che ogni singolo lavoratore avrà realizzato nel medesimo periodo di riferimento.

Si precisa che il calcolo dell'anzianità individuale viene effettuato al 31 dicembre dell'anno di riferimento considerando gli anni maturati in tale periodo. (Se al 31.12.2000 tizio ha 3 anni e più di 6 mesi di prestazione ai fini del calcolo si considerano 4 anni).

Per il calcolo del Premio individuale si procede con la seguente metodologia:

- il personale in forza al 31 dicembre viene computato con un coefficiente a seguito dell'inserimento nella seguente tabella:

- anzianità da 0 a 2 anni	coefficiente	0,4
- anzianità da 2 a 4 anni	“	0,7
- anzianità da 4 a 6 anni	“	1
- anzianità da 6 a 8 anni	“	1,3
- anzianità da 8 a 10anni	“	1,6
- anzianità oltre 10 anni	“	1,9

I valori sono solo esemplificativi.

Si addizionano i coefficienti di tutti i lavoratori e si ottiene la somma “A”.

Si moltiplica il premio come sopra determinato “p” per il numero dei dipendenti e si ottiene il monte premi “P”.

Per il calcolo del premio individuale si effettua il seguente calcolo:

$$\frac{P}{A} \quad \text{----} \quad X \text{ coefficiente individuale}$$

Esempio:

- Azienda con 10 dipendenti di cui:	1 con 2 anni di anzianità
	1 “ 4 “ “ “
	1 “ 5 “ “ “
	1 “ 8 “ “ “
	3 “ 10 “ “ “
	1 “ 14 “ “ “
	1 “ 25 “ “ “
	1 “ 30 “ “ “

Quindi:

- 1 (con < 2 anni)	x	0,4	=	0,4
- 2 (tra 2 e 4 anni)	x	0,7	=	1,4
- 1 (tra 4 e 6 anni)	x	1	=	1
- 3 (tra 6 e 8 anni)	x	1,3	=	3,9
- 1 (tra 8 e 10 anni)	x	1,6	=	1,6
- 2 (oltre 15 anni)	x	1,9	=	<u>3,8</u>
				12,1

Monte premi: € 5.000: 12,1 = € 413,22

- 413,22 x 0,4	=	€ 165,28
- 413,22 x 0,7	=	€ 289,25
- 413,22 x 1	=	€ 413,22
- 413,22 x 1,3	=	€ 537,18
- 413,22 x 1,6	=	€ 661,15
- 413,22 x 1,9	=	€ 785,11

Articolo 3.

L'azienda entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo per l'annualità riferita al 2004 ed entro il 28 febbraio per ciascun anno di riferimento, comunicherà alle RSU, in un apposito incontro, i parametri da adottare provvedendo ad illustrare alle RSU specificatamente:

- le priorità strategiche che hanno determinato la scelta dei parametri;
- la compatibilità di tale scelta dei parametri alle finalità aziendali;
- le ragioni della determinazione del “peso” attribuito ai parametri al fine del raggiungimento degli obiettivi.

In assenza di RSU l'azienda porterà a conoscenza dei dipendenti i parametri scelti tramite comunicato da affiggere in bacheca negli stessi termini previsti per la comunicazione alle RSU.

Qualora l'azienda intenda adottare gli indici di partecipazione A) e B) modificati nei parametri di riferimento rispetto a quanto pattuito negli accordi 29.07.1996 e 11.07.2000 l'azienda nel corso dell'incontro di cui sopra con le RSU provvederà a comunicare i nuovi parametri di riferimento che manterranno la loro efficacia nel quadriennio; in assenza di RSU l'azienda porterà a conoscenza dei dipendenti i nuovi parametri di riferimento tramite comunicato da affiggere in bacheca.

Articolo 4.

Qualora l'azienda ipotizzasse di non adottare tutti i parametri di cui all'articolo 2), ma solo alcuni, le relative percentuali di riferimento sul P.G.R. varieranno in modo che il totale di esse sia sempre pari a 100.

Si specifica che i parametri scelti devono essere almeno tre e che, in tal caso, il “peso” in percentuale da attribuire ai rimanenti due non deve essere inferiore al **20%**.

I dati relativi saranno forniti dall'azienda per iscritto alle proprie RSU o, in assenza di queste, mediante avviso affisso in bacheca aziendale, nel mese di maggio dell'anno successivo, in un apposito incontro durante il quale saranno verificati gli obiettivi raggiunti. Prima di tale incontro sono previsti almeno due incontri annuali nell'anno di riferimento al fine di monitorare l'andamento dei dati stessi.

Il P.G.R. sarà erogato nei tempi e con le modalità di seguito indicate.

Articolo 5

Il P.G.R. sarà riferito ai risultati annuali di gestione a livello aziendale:

- per il **2004, 2005, 2006, 2007** : 1° gennaio/31 dicembre

Articolo 6

Il P.G.R. avrà il seguente importo lordo di riferimento:

2004	Euro	1.090
2005	Euro	1.150
2006	Euro	1.200
2007	Euro	1.240

Articolo 7

Il P.G.R. maturato verrà erogato con la retribuzione di competenza del mese di Giugno dell'anno successivo a quello di riferimento e sarà di competenza dell'anno di erogazione.

- Avranno diritto al P.G.R. tutti i lavoratori in forza all'azienda al 30 Giugno dell'anno successivo a quello di riferimento in proporzione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, rimanendo sin d'ora inteso che le frazioni di mese superiori ai 15 gg. verranno considerate come mese intero, e al minor orario di lavoro svolto rispetto all'orario normale contrattuale, per i part-time.
- **A parziale deroga di quanto stabilito al punto precedente si stabilisce che manterranno il diritto all'erogazione del P.G.R. quei lavoratori che risolvano di propria iniziativa il rapporto di lavoro nel periodo tra il 1° Gennaio e il 29 Giugno dell'anno successivo a quello di riferimento per accedere al trattamento pensionistico, fornendo debita documentazione all'azienda; per tali soggetti il P.G.R. verrà liquidato con l'ultimo cedolino paga utile nella misura calcolata in relazione al raggiungimento degli obiettivi in riferimento ai dati posseduti dall'azienda in tale momento.**
- Per la natura del P.G.R. il suo importo, in virtù di quanto disposto dalla Legge 29/5/1982 n° 297 non concorre a determinare il TFR, inoltre è omnicomprensivo delle incidenze dello stesso - già tenute in considerazione in sede di quantificazione - su tutti gli istituti contrattuali e 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.

Articolo 8.

Le parti firmatarie si danno atto che le erogazioni previste dal presente accordo e come in esso definite hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del trattamento di esenzione contributiva prevista dal Protocollo 23/7/1993 e conformi a quanto disposto dalla L. 23.5.1997 n.° 135.

Articolo 9

Il presente accordo ritenuto di secondo livello, come indicato dall'Accordo Interconfederale del 23/7/1993, esclude qualsiasi altra forma di contrattazione integrativa salariale aziendale allo stesso titolo fermo restando quanto disposto dall'art. 2, punto 2.2, – Parte I – del vigente CCNL.

Articolo 10.

I trattamenti economici collettivi - 3^a elementi – previsti dai previgenti Accordi integrativi di area del 3/7/1974, 23/2/1978, 19/2/1981, 6/12/1985 e 9/3/1989 della Sezione Legno e del 29/7/1974, 23/3/1978, 24/3/1981, 3/4/1986 e 29/5/1989 dell'Unionlegno, dall' Accordo di armonizzazione del 12/11/1999 e dagli eventuali Accordi integrativi aziendali, restano determinati e non subiranno alcuna variazione, per qualsivoglia titolo, negli importi e nelle modalità di erogazione in vigore all'atto della sottoscrizione del presente accordo e, inoltre, non saranno più oggetto di successiva contrattazione in applicazione dell'art. 20, comma 5 del CCNL 13/12/1994 della Federlegno.

Articolo 11.

Le parti concordano sulla necessità di realizzare un sistema di relazioni industriali che consenta un comune coinvolgimento indirizzato alla partecipazione e al raggiungimento degli obiettivi necessari a mantenere ed incrementare la competitività aziendale, **ritenendo fondamentali gli indici di partecipazione A) e B).**

Articolo 12

Viene costituito un Comitato paritetico formato da tre rappresentanti della Sezione Legno dell'Unione Industriali della Provincia di Pordenone e da tre rappresentanti di FILLEA-CGIL, FILCA-CISL e FENEAL-UIL allo scopo di monitorare l'andamento del P.G.R. nel comparto legno/arredamento.

Tale Comitato, all'unanimità, potrà esprimere valutazioni condivise in merito all'applicazione del presente accordo.

Il Comitato si può riunire su iniziativa di ciascuna delle parti con preavviso di 15 giorni.

Il Comitato si riunirà, di norma, due volte l'anno.

All'interno della costituzione della Commissione Nazionale CPNLA di cui all'art 1 del CCNL 21/7/2004, tale Comitato potrà costituire, con il consenso delle parti, il nucleo di una emanazione territoriale della stessa.

Fatto, letto e sottoscritto.

per **SEZIONE LEGNO UNIONE INDUSTRIALI**

per **FENEAL-UIL**

- Presidente

- Vice Presidente

per **FILCA-CISL**

- Direttore

per **FILLEA-CGIL**

- Coordinatore Area Lavoro

- Funzionario

Delegazione Industriali Sezione Legno dell' Unione Industriali di Pordenone:

Allegato al Parametro F) Miglioramento della differenza tra valori e costi della produzione.

CONTO ECONOMICO

Valore della produzione

Ricavi delle vendite e delle prestazioni

Variazioni delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazioni, semilavorati e finiti

Incrementi di immobilizz. per lavori interni

Altri ricavi e proventi

TOTALE (A)

Costi della produzione

5) Per materie prime sussidiarie di consumo e merci

6) Per servizi

7) Per godimento di beni di terzi

8) Per personale:

a) Salari e stipendi

b) Oneri sociali

c) Trattamento di fine rapporto

9) Ammortamenti e svalutazioni:

a) Ammortamento immobilizzazioni immateriali

b) Ammortamento immobilizzazioni materiali

c) Svalutazione dei crediti dell'attivo circolante e delle disponibilità liquide

10) Variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci

11) Oneri diversi di gestione

TOTALE (B)

Differenza tra valore e costi della produzione.

1^ NOTA INTERPRETATIVA

Visto quanto disposto dal punto 1 dell'Articolo 4 (pag. 15) del presente Accordo Area Legno-Arredo, si specifica che nell'ipotesi in cui vengono utilizzati più di 3 parametri, la percentuale minima non potrà essere inferiore al 10%.

2^ NOTA INTERPRETATIVA

Visto quanto disposto dal punto 1 dell'art. 7 (pag. 16) si precisa che le causali che non costituiscono servizio prestato sono:

- astensione facoltativa per maternità/paternità
- servizio militare
- aspettative non retribuite.

UNIONE DEGLI INDUSTRIALI

per FENEAL-UIL

per FILCA-CISL

per FILLEA-CGIL

NOTA A VERBALE 3

La Sezione Legno dell'Unione degli Industriali della provincia di Pordenone prende atto della richiesta della FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL di effettuare una trattenuta di Euro 80,00 per quota contratto in quattro rate annuali di € 20,00 cadauna da effettuare con la retribuzione del mese di Dicembre degli anni 2004, 2005, 2006, 2007.

Conseguentemente viene stabilito di esporre sulla bacheca aziendale e di consegnare personalmente a ciascun lavoratore il relativo avviso informativo (vedi Allegato A)

(allegato A)

In aggiunta al testo dell'Accordo Area del legno arredamento della Provincia di Pordenone tra le aziende associate alla Sezione Legno dell'Unione degli Industriali della Provincia di Pordenone e la FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL Provinciali è stata posta una nota a verbale con cui le Aziende del settore prendono atto della richiesta delle Organizzazioni Sindacali di chiedere a carico dei lavoratori una "Quota contratto" e che ha portato alla stesura degli Accordi dell'Area del Legno Arredamento del 5 novembre 2004.

Tale quota non è dovuta dai lavoratori iscritti al sindacato in quanto essa già mensilmente versata.

I lavoratori che **non intendano** versare l'intero importo suddiviso in quote annuali, devono darne avviso per iscritto secondo lo schema allegato alle OO.SS. e agli Uffici dell'azienda entro il 30 novembre 2004.

La "Quota contratto" non è applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti al Sindacato che non siano presenti in azienda per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, servizio militare, aspettativa, cassa integrazione guadagni, trasferta, ecc.) nel periodo intercorrente tra la comunicazione e il 30 novembre. 2004.

Spett.li
FENEAL-UIL FILCA-CISL, FILLEA-CGIL
della Provincia di Pordenone
Via S. Valentino, 30
PORDENONE

Spett.le
AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE
dell'Azienda
SEDE

Io sottoscritto dispongo che **non mi venga trattenuta** la somma di € 80,00 in 4 rate annuali di € 20,00 a valere nelle retribuzioni corrisposte nel mese di dicembre 2004, 2005, 2006 e 2007 a favore della FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL della provincia di Pordenone quale quota contratto.

Data

(firma)

Le somme risultanti dalla sottoscrizione verranno versate dall'azienda annualmente, per il 2004 entro il mese di febbraio 2005 e così via per gli anni successivi sul

Conto Corrente 116836/80 – FONDO SETTORE LEGNO acceso presso la Sede centrale della Banca Popolare Friuladria - Intesa di Pordenone.

Alla FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL provinciali dovranno essere inviate le copie delle dichiarazioni di non accettazione entro e non oltre il 31 dicembre 2004.

Per i neo assunti nel quadriennio di vigenza del presente accordo verrà consegnata, all'atto dell'assunzione, la presente comunicazione.

NOTA A VERBALE N. 4

Le parti riconoscono l'importanza della Previdenza integrativa rappresentata dal Fondo ARCO; al fine di consentire la più ampia informazione sulle prerogative di tale Fondo, le Aziende si dichiarano disponibili a dare la massima diffusione all'attività di promozione dello stesso, compresa la corretta diffusione della modulistica.

**VERBALE DI ACCORDO
AREA DEL LEGNO-ARREDAMENTO
DELLA PROVINCIA DI PORDENONE**

Addì, 5 novembre 2004 in Pordenone

T R A

- SEZIONE LEGNO/UNIONE INDUSTRIALI della Provincia di Pordenone rappresentata dalla Presidente, dott.ssa Meri Polesello, dal Vice Presidente sig. Mauro Manassero e da una delegazione di industriali del settore composta dai Sigg. Aldo Comelli, Sergio Urban e Alessandro Zanetti che agiscono su mandato delle aziende ad essa aderenti

assistiti dal Direttore Generale dott. Massimo Mazzariol, dal Coordinatore dell'Area Lavoro dott. Giuseppe Del Col e dal Funzionario p.i. Pietro Plazzotta

e

- la FENEAL-UIL rappresentata dal Segretario provinciale sig. Antonio Verrillo e sig. Genci Carcani.
- la FILCA-CISL rappresentata dal Segretario provinciale sig. Luciano Bettin e sigg. Francesco Albanese e Luigina Benatelli.
- la FILLEA-CGIL rappresentata dal Segretario provinciale sig. Giuseppe Dario e dai sigg. Silvio Comparin e Claudio Foresto

assistiti da una delegazione di rappresentanti dei lavoratori.

Dopo ampia ed approfondita discussione si conviene quanto segue:

PART TIME

Le parti, anche alla luce di quanto disciplinato nel D.Lgs 61/2000 e D.Lgs 276/2003 e dal CCNL 21/07/2004 precisano, la volontà delle aziende di valutare, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, l'accoglimento di richieste di trasformazione del rapporto di lavoro motivate dalla causale di assistenza a figli e/o familiari ammalati e per gravi problemi personali.

ORARIO DI LAVORO

Su richiesta delle RSU, di norma nel mese di ottobre di ciascun anno, l'azienda verificherà con le stesse la fruizione delle ore inserite nell'istituto della Banca delle ore ex CCNL 21.07.2004; si conferma che l'azienda stabilirà entro il mese di marzo di ciascun anno, previa consultazione con le RSU il calendario delle ferie adottato in relazione alle esigenze aziendali.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti riconoscono il ruolo rilevante della formazione per lo sviluppo della competitività delle imprese e per il rafforzamento delle risorse umane del territorio.

- In ragione di ciò, si impegnano a sviluppare azioni di indirizzo e sensibilizzazione, anche tramite l'eventuale costituzione dell'emanazione territoriale della CPNLA, nei confronti degli organi paritetici, dei soggetti direttamente preposti alla formazione professionale, delle eventuali Agenzie per lo sviluppo dei distretti industriali (ASDI) e di altri soggetti istituzionali.
- Tali azioni potranno consistere nell'indirizzo nell'elaborazione di programmi formativi specifici, nello svolgimento di attività di supporto allo studio e analisi dei bisogni professionali e formativi del settore nel territorio, nella proposizione di iniziative di informazione e promozione su temi condivisi inerenti la formazione.

In attesa dell'eventuale costituzione dell'emanazione territoriale della CPNLA, tale compito potrà essere esplicitato dal Comitato paritetico di cui all'art.12 Verbale di Accordo Area Legno.Arredo della Provincia di Pordenone

Fatto, letto e sottoscritto.

per **SEZIONE LEGNO
UNIONE INDUSTRIALI**
- Presidente

- Vice Presidente

- Direttore

- Coordinatore Area Lavoro

- Funzionario

per **FENEAL-UIL**

per **FILCA-CISL**

per **FILLEA-CGIL**

per **Delegazione Industriali Settore Legno dell' Unione Industriali di Pordenone**