

ACCORDO PER IL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO REGIONALE DEL SETTORE LEGNO-ARREDAMENTO DELLE MARCHE

Addì , 12 Gennaio 2001, tra

i rappresentanti delle Associazioni artigiane regionali delle Marche:

FnLA-Confartigianato FNALA-CNA

FIAL-CASA

CLAAI

e i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali regionali delle Marche:

FeNEAL-UIL

FILCA-CISL

FILLEA-CGIL

si è stipulato il Contratto collettivo regionale integrativo di lavoro per i dipendenti delle imprese artigiane del settore legno e arredamento, secondo quanto previsto dall'articolo 3 del CCNL 15/12/97.

Premessa.

Le Parti considerano il comparto artigiano, ed al suo interno il settore legno-arredamento, una componente essenziale per l'economia e la società regionale, ai primissimi posti a livello nazionale per incidenza sugli indicatori economici ed occupazionali. L'attuale fase economica, caratterizzata principalmente dai processi di globalizzazione dei mercati e di innovazione tecnologica, pone nuove e impegnative sfide al sistema produttivo regionale, ed in particolare all'artigianato. In questo ambito la prospettiva è ricca di opportunità che vanno colte, ma anche di pericoli e rischi, fra cui quelli connessi ai processi di delocalizzazione produttiva e internazionalizzazione. In questa logica è decisiva la capacità innovativa e di competizione nei mercati delle singole imprese e del sistema nel suo insieme. Qualità di processo e di prodotto, trasferimento di tecnologie, valorizzazione delle risorse umane, managerialità nella gestione, sostegno alla commercializzazione sono le condizioni essenziali da affermare per vincere le sfide competitive. Per il raggiungimento di questi obiettivi è necessario il rilancio di una politica finalizzata al consolidamento del settore, che passa sia attraverso la concertazione di interventi pubblici di sostegno sia attraverso la contrattazione e la gestione di iniziative dirette da parte delle forze sociali. In questo senso, le Parti condividono la necessità di rafforzare e qualificare le iniziative delle strutture bilaterali nate dalla contrattazione. Nella gestione concreta delle politiche finalizzate allo sviluppo è necessario garantire una adeguata valorizzazione dell'artigianato e della piccola impresa, in particolare per le potenzialità in esse presenti, per le opportunità occupazionali che si possono generare, per favorirne il consolidamento, i processi d'innovazione e qualificazione, quelli di maggiore professionalità. Le Parti concordano che nell'ambito dei rispettivi e distinti ruoli di rappresentanza, è importante realizzare ed estendere momenti di confronto e iniziative congiunte per il conseguimento dei comuni obiettivi a favore dei lavoratori e delle imprese del settore del legno arredamento.

Art. 1 - Sistema informativo.

Le Parti concordano su un sistema organico di relazioni sindacali che, tramite esami congiunti sulle materie di seguito elencate, consentano una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l'artigianato del settore legno-arredamento, con l'obiettivo del raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali, attraverso la realizzazione di un processo di qualificazione e sviluppo delle imprese artigiane. Pertanto, su richiesta di una delle due Parti e comunque almeno una volta all'anno, si effettueranno incontri a livello regionale e/o di bacino (e/o di distretto) per valutare congiuntamente:

- l'andamento produttivo dei varie specializzazioni che compongono il settore;
- la consistenza delle imprese artigiane suddivise per specializzazione;
- la dinamica occupazionale anche riferita alle professionalità, all'inquadramento e al genere;
- la dinamica congiunturale e commerciale delle imprese;
- l'attività formativa e i relativi fabbisogni;
- i processi di innovazione tecnologica;
- l'ambiente di lavoro e l'impatto sul territorio;
- le reti di mercato, i processi di internazionalizzazione e di delocalizzazione produttiva;
- le eventuali situazioni di crisi, di area o di specializzazione;
- la gestione degli orari e l'utilizzo degli impianti;
- le iniziative volte a contrastare il fenomeno dell'abusivismo e del lavoro nero nel settore.

Art. 2 - Osservatorio.

Per contribuire a dare compiuta attuazione al sistema di relazioni sindacali ed informativo previsto all'articolo precedente, l'Osservatorio dell'Ebam fornirà alle Parti firmatarie il presente contratto, di norma a cadenza annuale, i seguenti dati relativi al settore legno- arredamento:

- andamento degli indicatori economici disponibili quali fatturato, ordinativi, produttività, valore aggiunto, esportazioni, prezzi, costo materie prime, investimenti;
- andamento degli indicatori del lavoro disponibili quali occupati, qualifiche, livelli retributivi, regimi d'orario, lavoro straordinario, cfl, apprendistato, contratti a termine ed interinali lavoro a domicilio;
- andamento degli indicatori strutturali quali numero imprese con dipendenti, distribuzione per addetti e dimensione media.

L'Osservatorio fornirà inoltre tutta la documentazione da esso prodotta (bollettini quadrimestrali, rapporti congiunturali, approfondimenti tematici e settoriali) ed organizzerà periodicamente incontri con le organizzazioni di categoria per discutere sui risultati e sull'attività di ricerca.

Art. 3 - Formazione professionale.

In considerazione dell'evoluzione tecnologica delle imprese, dell'accresciuta complessità del sistema e delle conseguenti esigenze di avvalersi sempre più di professionalità adeguate al processo produttivo e, considerando il valore del patrimonio professionale e formativo costituito dall'impresa artigiana, le Parti, anche in rapporto all'iniziativa sviluppata della bilateralità in materia, contribuiranno ad individuare obiettivi e programmi inerenti principalmente:

- l'individuazione dei fabbisogni formativi di settore;
- la promozione di azioni formative specifiche, rivolte ai lavoratori ed agli imprenditori, in relazione all'analisi dei fabbisogni, anche con il sostegno di strutture e risorse pubbliche;
- la proposta o la valutazione di programmi formativi per l'apprendistato in relazione alle nuove disposizioni in materia, in rapporto con l'Ebam;
- la proposta o la valutazione di programmi formativi in materia di sicurezza sul lavoro, in rapporto con la CPRA e gli OPTA;

Le Parti richiederanno periodicamente un incontro con il Comitato Direttivo del Fondo Formazione dell'Ebam per una valutazione congiunta sull'attività svolta e per analizzare i problemi e le iniziative da attivare relativi alla formazione nell'artigianato.

Art. 4 - Ambiente di lavoro.

Le Parti, considerando di comune interesse l'applicazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, si incontreranno di norma una volta all'anno e comunque su richiesta di una delle due Parti, anche a livello di bacino, per delle verifiche specifiche sul problema dell'ambiente interno ed esterno ai luoghi di lavoro. Tali incontri tenderanno a favorire una omogenea e coerente applicazione delle norme, privilegiando il metodo partecipativo nonché di informazione e assistenza verso le imprese aderenti agli OPTA. Le Parti richiederanno annualmente alla Commissione Paritetica Regionale per l'Artigianato e ai soggetti pubblici competenti (Inail, ASL, Agenzia regionale sanitaria, Arpam) i seguenti dati relativi alle problematiche ambientali dei singoli settori:

- analisi bacino d'utenza, con riferimento prioritario all'analisi dei dati infortunistici e delle malattie professionali;
- fabbisogni formativi ed attività informativa e formativa gestita nei confronti dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- attività di prevenzione gestita direttamente dalla bilateralità, dalle associazioni di rappresentanza o dai soggetti istituzionali;
- elenchi dei RLST e dei RLS.

Nell'ambito dell'iniziativa della CPRA, periodicamente, si promuoveranno incontri con la categoria per una verifica congiunta dell'attività svolta ed una analisi sulla situazione in essere sotto il profilo della sicurezza.

Art. 5 - Previdenza complementare.

In applicazione del CCNL e degli accordi interconfederali in materia di previdenza integrativa, le Parti si attiveranno, in rapporto alle iniziative di carattere bilaterale e degli stessi Soci del Fondo, per favorire la massima informazione in materia, rivolta sia ai lavoratori che alle imprese, e l'adesione ad Artifond.

Art. 6 - Orario e flessibilità.

- a. In attuazione di quanto previsto all'art.22 del CCNL, le Parti, considerando auspicabile il contenimento del ricorso allo straordinario e alle sospensioni di lavoro, definiscono l'utilizzo della flessibilità dell'orario in esso contenuta, prevedendo la divulgazione capillare di tale opportunità tra imprese e lavoratori. La flessibilità è attivata da un accordo sindacale stipulato in sede aziendale o di Commissione categoriale bilaterale di Bacino e controfirmato dai lavoratori interessati.
- b. In attuazione dell'art. 23 del CCNL, le Parti concordano che, in caso di congiuntura negativa, di crisi aziendale ovvero per fare fronte a necessità riorganizzative aziendali, potranno essere stipulati accordi, in sede aziendale o di Bacino e controfirmato dai lavoratori interessati, per la costituzione della "banca ore collettiva" con l'utilizzo degli istituti contrattuali (festività soppresse ex 1.54/77, permessi retribuiti) e delle ore di flessibilità previste dall'art. 22 del CCNL, anche con inizio da una situazione di riduzione dell'orario, consentendo in tal modo la continuità del rapporto di lavoro e della retribuzione nonché limitando il ricorso agli strumenti bilaterali di sostegno. Gli accordi conterranno l'eventualità di utilizzo della "banca delle ore individuale" di cui al successivo punto c), e del Fondo per il Sostegno al Reddito dell'Ebam, il periodo per il recupero dell'eventuale flessibilità negativa, che dovrà comunque avvenire entro massimo 12 mesi dall'inizio dell'evento, e le modalità dello stesso. In caso di utilizzo degli istituti contrattuali citati al presente articolo, la copertura da parte dell'Ente bilaterale sarà del 40% del salario anziché del 30% previsto, salvo quanto diversamente indicati da successivi accordi categoriali o interconfederali.
- c. In attuazione dell'art. 24 del CCNL, con l'obiettivo di limitare il ricorso all'uso dello straordinario, le Parti convengono che impresa e lavoratore possano concordare il recupero delle ore supplementari e straordinarie prestate con accumulo in una "banca ore individuale", comprendente anche la traduzione oraria delle maggiorazioni spettanti (l'accordo è stipulato secondo il modello che verrà concordato tra le Parti entro 2 mesi dalla firma del presente Accordo). Copia dell'accordo va inviata alla Commissione di Bacino territoriale. L'accordo fra impresa e lavoratore potrà prevedere anche l'accantonamento solo parziale delle ore di straordinario, o della relativa maggiorazione, o prevedere la monetizzazione della sola maggiorazione. Il recupero delle ore straordinarie lavorate e delle corrispondenti maggiorazioni avverrà entro massimo 12 mesi dall'inizio dell'accumulo attraverso la scelta prioritaria del lavoratore, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda e prioritariamente nei periodi di minor attività produttiva. Qualora per giustificate e oggettive motivazioni relative ad esigenze produttive aziendali o del lavoratore, non si sia realizzato il recupero nel tempo suindicato, impresa e lavoratore possono concordare un ulteriore periodo massimo di 6 mesi per la fruizione del recupero. Trascorsi i periodi suindicati, dovranno essere liquidati al lavoratore gli importi corrispondenti, sulla base della paga oraria in atto a quella data. Qualora nei mesi che intercorrono dall'inizio dell'accumulo fino al limite previsto per la sua erogazione monetaria, si verifichi una sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, almeno il 50% delle ore accumulate nelle banche ore individuali saranno utilizzate per compensare l'evento in atto.

Art. 7 - Salario (Elemento retributivo variabile regionale di settore)

Per gli anni 2001 e 2002, verranno corrisposte ai lavoratori quote annue di salario variabile, con le caratteristiche di cui all'art.2 del D.L. n°67 del 25/3/97, convertito in legge n°135/97, in base a criteri, parametri, indicatori e relative quantità collegate. Tali quote, suddivise in n°13 quote mensili ed evidenziate come ERV (Elemento retributivo variabile regionale di settore), verranno erogate dal mese di Gennaio di ciascun anno con la retribuzione mensile sotto forma di anticipo nelle quantità più sotto indicate:

CATEGORIA	QUOTA MENSILE ANTICIPO (dal 01/01/2001)
AS	54.000
A	49.000
B	43.000
C	40.000
D	38.000
E	36.000

Entro il 15 Aprile di ciascun anno successivo a quello di riferimento, le Parti si incontreranno per valutare lo scostamento degli indicatori di risultato più sotto indicati rispetto all'anno base 2000 e stabilire l'erogazione delle relative quantità predefinite. L'eventuale conguaglio rispetto agli anticipi già erogati sarà effettuato con il pagamento del salario dello stesso mese di Aprile. Le Parti individuano i seguenti indicatori:

- a. variazione del numero di imprese (dati CPA e Cerved);
- b. variazione del numero dei lavoratori dipendenti (dato INPS);
- c. andamento percentuale delle giornate di sospensione e riduzione dell'orario di lavoro (dato EBAM);
- d. variazione dell' indice di produttività per addetto (stima Osservatorio EBAM);
- e. variazione dell'andamento del PIL di settore (dato Ist.Tagliacarte e stima Osservatorio EBAM);
- f. variazione dell'indice di commercializzazione complessivo del settore (stima osservatorio EBAM);

E' inoltre facoltà delle Parti individuare in sede di incontro annuale altri indicatori ed elementi di indagine economica cui attenersi per la valutazione dell'andamento economico del settore.

1. In caso di scostamenti medi negativi degli indicatori superiori al 3% nessuna erogazione di salario regionale è dovuta, salvo quanto già previsto al precedente CCRIL;
2. In caso di scostamenti medi degli indicatori compresi tra -3% e +3%, la quota annuale sarà pari a:

CATEGORIA	QUOTA MENSILE ANTICIPO (dal 01/01/2001)
AS	702.000
A	637.000
B	559.000
C	520.000
D	494.000
E	468.000

3. In caso di scostamenti medi positivi dal 3% al 6% degli indicatori, la quota annua sarà pari a:

CATEGORIA	QUOTA MENSILE ANTICIPO (dal 01/01/2001)
AS	793.000
A	715.000
B	637.000
C	585.000
D	559.000
E	553.000

4. In caso di scostamenti medi positivi degli indicatori superiori al 6% la quota annua sarà pari a:

CATEGORIA	QUOTA MENSILE ANTICIPO (dal 01/01/2001)
AS	959.000
A	854.000
B	754.000
C	689.000
D	663.000
E	673.000

L'erogazione riguarderà tutti i lavoratori in forza e sarà proporzionata all'orario contrattuale per i lavoratori part-time, alla durata delle prestazione lavorativa per i tempi determinati e secondo le percentuali previste dal CCNL per gli apprendisti. Le Parti, considerando la novità e la sperimentalità di quanto introdotto in materia di Salario, concordano sull' effettuazione di una verifica congiunta su quanto stabilito in tema di variabilità, al termine del primo anno di applicazione del presente Contratto. Alla scadenza del presente CCRIL, le quantità salariali indicate nel presente articolo nonché i relativi parametri, indicatori e meccanismi di erogazione rimarranno invariati per gli anni successivi, salvo quanto diversamente pattuito dalle Parti.

Art.8 -Clausola di rinvio

Per quanto non modificato espressamente dal presente Contratto, rimangono in vigore le disposizioni stabilite dal precedente CCRIL 26/7/95.

Art. 9 - Decorrenza e durata

Il presente Contratto integrativo regionale di lavoro ha validità fino al 31 Dicembre 2002. Esso ha valore su tutto il territorio della regione Marche per i dipendenti delle imprese artigiane, associate alle Associazioni stipulanti e non, del settore legno-arredamento, facenti parte dei mestieri indicati alla premessa "Sfera di applicazione" al CCNL 15/12/97.

Letto, approvato e sottoscritto.

CONFARTIGIANATO

C.N.A.

C.A.S.A.

C.L.A.A.I.

FIM-CISL

FIOM-CGIL

UILM-UIL

Il presente contratto è stato depositato alle Direzioni Provinciali del Lavoro in data 23 gennaio 2001.