

**VERBALE DI ACCORDO**  
**SULL'ISTITUZIONE DI SCHEMI TERRITORIALI DISCIPLINATIVI DEL PREMIO DI**  
**RISULTATO PER I LAVORATORI DELLE INDUSTRIE DEL LEGNO-ARREDAMENTO**  
**DEL TERRITORIO PROVINCIALE DI PORDENONE**

Il giorno 23 gennaio 2019 in Pordenone

T R A

- SEZIONE LEGNO/UNIONE INDUSTRIALI della provincia di Pordenone rappresentata dal Presidente sig. Aldo Comelli, e dai delegati sig. Sergio Urban, sig.ra Bruna Agnoletto e sig. Jacopo Galli, che agiscono su esplicito mandato delle aziende ad essa aderenti

assistito dal Presidente Comitato di indirizzo relazioni industriali sig. Mauro Manassero, dal Direttore Generale dr. Paolo Candotti, dal Responsabile Area Lavoro dr. Giuseppe Del Col e dal sig. Pietro Plazzotta

e

- la Fe.N.E.A.L.-U.I.L. rappresentata dal Segretario sig. Guerrino Bozzetto
- la F.I.L.C.A.-C.I.S.L. F.V.G. rappresentata dalla Segretaria sig.ra Sonia Quatrada e sig. Giacomo Bernardi
- la F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L. rappresentata dalla Segretaria sig.ra Simonetta Chiarotto e sig. Giuseppe Pascale

è stato stipulato il presente accordo

PREMESSE

- a) Il comparto industriale del legno-arredamento di Pordenone, tenuto conto delle caratteristiche di contiguità e concentrazione locale tra imprese, sviluppatosi nel corso di oltre sessant'anni di storia, ha elaborato fin dall'inizio degli anni 70 un sistema di relazioni industriali fortemente orientato alla territorialità e che ha generato una lunga e costante esperienza di contrattazione a livello provinciale.
- b) La contrattazione territoriale, caratterizzata in forma alternativa a quella aziendale, dal 1996 in poi si è evoluta in una forma che rappresenta ancora un'esperienza assolutamente unica in Italia di costruzione, negoziata territorialmente in favore di tutte le aziende aderenti al sistema confindustriale, di modelli di misurazione di "performances" da declinarsi a livello aziendale e di conseguenti partite economiche.
- c) La più recente realizzazione di tale percorso è rappresentata dall'accordo del 22 febbraio 2013, che per effetto della successiva proroga del 2015, scade il 31.12.2018; tale intesa ha confermato l'impostazione territoriale dell'accordo con alcune integrazioni riferite a parametri e valore massimo del premio al raggiungimento degli obiettivi ferma restando, tuttavia, l'adesione volontaria dell'impresa al sistema incentivante.
- d) Nel periodo di vigenza della precedente esperienza negoziale l'industria del legno arredamento del Distretto ha subito un'importante trasformazione; la coda del periodo di crisi iniziato nel 2008 ha colpito significativamente il comparto del mobile ed il relativo indotto, determinando anche la cessazione di alcune attività storiche ed un conseguente arretramento occupazionale di oltre 3000 addetti.

*Manone*  
*Manone*

*[Handwritten signatures and initials]*

- e) Nel contempo il territorio distrettuale si è reso protagonista di un'importante crescita negli ambiti della componentistica, della produzione di semilavorati e di mobili in kit, grazie al rafforzamento di partnership industriali con i maggiori *players* internazionali della grande distribuzione organizzata; ciò ha consentito un parziale riassorbimento di maestranze anche attraverso diverse e nuove tipologie contrattuali.
- f) Il recente miglioramento della situazione di mercato, così come registrato nell'ultimo periodo dal settore nel suo complesso, ha comportato anche una sensibile riduzione del ricorso agli ammortizzatori sociali e della cassa integrazione guadagni.
- g) Nel panorama sopra descritto l'applicazione dei contenuti della contrattazione del 22.2.2013, prorogata con accordo del 2015, ha avuto un impatto limitato soprattutto per le già rappresentate difficoltà del settore legno-arredo.
- h) Tenuto conto che il periodo 2013-2018 è stato interessato anche da un'intensa attività legislativa nell'ambito della normativa lavoristica, che consente attraverso una regolazione di secondo livello di poter intervenire con una propria disciplina attuativa, si conviene che in tale contesto il rinnovo del contratto territoriale del settore legno-arredo pordenonese rappresenta un'importante occasione per la costruzione di una disciplina più articolata e completa.
- i) In tale contesto il nuovo accordo territoriale si pone l'obiettivo di un rilancio strutturale del settore legno-arredo, favorendo misure atte ad incrementare l'occupazione, ad incentivare la professionalità/formazione e rendere attuabile la contrattazione di secondo livello territoriale nella sua completezza.

## CAPO PRIMO

### Premi di risultato nelle aziende coinvolte da piani di sviluppo

#### Articolo I - CONDIZIONI

- 1) Viene disposta la possibilità, per le imprese associate, di definire a livello aziendale, l'applicazione di quanto disciplinato nel presente Capo Primo, qualora le stesse adempiano a tutte le condizioni (a,b,c.) di seguito elencate, la cui sussistenza dovrà esser dichiarata dall'azienda nell'istanza prevista dal successivo articolo II:
  - a) abbiano predisposto un piano che, congiuntamente o alternativamente preveda:
    - I) interventi straordinari, per intensità e qualità, per lo sviluppo, la ristrutturazione e la riorganizzazione aziendale: rientrano in tale filone di intervento i progetti ed i relativi investimenti finalizzati allo sviluppo ed alla crescita, al recupero di efficienza aziendale, al miglioramento della qualità di prodotto e di processo, al miglioramento del servizio al cliente per l'incremento della competitività complessiva aziendale;
    - II) interventi per l'innovazione di prodotto, per l'introduzione sui mercati di beni che per qualità e caratteristiche tecnico funzionali risultino coerenti con la domanda; di processo, per l'ottenimento di incrementi di produttività e riduzione dei costi, per la sostenibilità ambientale e per l'efficienza energetica, o per il rafforzamento del marchio;
    - III) interventi tesi a favorire ed implementare i processi di distribuzione e di internazionalizzazione, ricerca di nuove aree e di nuovi canali di vendita ( es. *contract*);
  - b) dichiarino di essere in condizioni produttive ed economiche tali da escludere l'utilizzo di procedure per effettuare licenziamenti collettivi di personale ex art. 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223 con il ricorso ai criteri di legge o di ricorrere a C.I.G.S. per cessazione di attività o con dichiarazione di significative quantità di eccedenze strutturali;
  - c) possano presentare un piano che preveda l'incremento occupazionale a tempo indeterminato per il periodo di intervento.

#### Articolo II - ISTANZA E CONFRONTO

- 1) L'azienda che intende applicare la presente intesa attiverà un confronto preventivo e da effettuare entro il 31 marzo di ciascun anno, con le R.S.U. associate alle OO.SS. territoriali e, in mancanza delle prime, con le seconde, in merito all'intenzione di presentare l'istanza alla Commissione Paritetica Territoriale (COM.PAR.T.)
  - a. il confronto verterà sull'adempimento delle condizioni previste per la formulazione dell'istanza di cui al precedente art. I e sui parametri alla base della valutazione dei risultati.
  - b. vengono allegati alla presente intesa (allegato 1) le modalità di calcolo e individuazione degli indici (*nota: gli obiettivi descritti sono sostituibili, con le stesse logiche, a seguito del confronto effettuato aziendalmente ai sensi del punto a).*
- 2) Il confronto:
  - a) dovrà esser integrato dalla presentazione di tutta la documentazione, da parte dell'azienda, richiesta per renderlo effettivo.
  - b) verrà accompagnato da incontri assembleari delle R.S.U. e/o delle OO.SS., nel rispetto delle facoltà previste dal C.C.N.L., con i lavoratori.
  - c) sarà subordinato agli esiti della consultazione dei lavoratori nelle modalità previste dall'accordo interconfederale vigente.
- 3) L'esito positivo del confronto, formulato in un'istanza, sarà comunicato per iscritto a COM.PAR.T.

*Manone*  
*...*

*...*

*...*

*...*

*...*

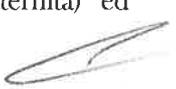
### Articolo III- VALUTAZIONE.

- 1) La predetta commissione, si riunirà entro 10 giorni dal ricevimento dell'istanza e verificato l'adempimento della procedura sopra descritta e l'esistenza delle condizioni di cui al punto I, provvederà ad accogliere l'istanza.

### Articolo IV - MODALITA' DI CALCOLO.

- 1) La misurazione degli obiettivi viene effettuata dal 1 gennaio al 31 dicembre dell'anno in cui è stata effettuata l'istanza di cui al precedente articolo.
- 2) Si conviene che, a livello aziendale, di unità produttiva, filiale o dipendenza, dovranno essere individuati, tenuto conto dell'andamento storico registrato:
  - a) un dato numerico che rappresenti l'obiettivo minimo;
  - b) un dato numerico che rappresenti l'obiettivo massimo; tale obiettivo, tenuto conto dell'andamento storico dello stesso registrato aziendali nel periodo 2016-2018 dovrà rappresentare un dato significativamente migliore rispetto ai risultati registrati nel triennio.

### Articolo V - EROGAZIONE ECONOMICA

- 1) Al raggiungimento dell'**obiettivo minimo** previsto dall'applicazione dei parametri viene collegata una prima quota di erogazione economica pari all'importo annuo determinato nell'allegato II a favore dei lavoratori.
- 2) L'erogazione viene effettuata, previa analisi con le R.S.U. e/o OO.SS. (secondo i criteri dell'art. II punto 1), con la retribuzione del mese di dicembre dell'anno di riferimento a tutti i lavoratori subordinati e in somministrazione in forza all'azienda al 31 dicembre dell'anno di riferimento; è prevista l'erogazione di anticipi mensili ai predetti soggetti in virtù di una valutazione sul positivo andamento progressivo del dato, nell'entità stabilita dal confronto sindacale di cui all'art. II e in coerenza con le note congiunte tra le parti firmatarie il presente accordo. 
- 3) Al raggiungimento dell'**obiettivo massimo** previsto dall'applicazione dei parametri viene collegata una seconda quota di erogazione economica, aggiuntiva agli interventi precisati dal punto 1) pari a euro 650,00 lordi per il 2019, euro 700,00 lordi per il 2020 e euro 750,00 lordi per il 2021, che verrà saldata con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento; avranno diritto all'erogazione tutti i lavoratori subordinati e in somministrazione 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 a 15 giorni verranno considerate come mese intero e al minor orario di lavoro svolto rispetto all'orario normale contrattuale per i part-time; si precisa che non costituiscono "servizio prestato" le seguenti causali di assenza; astensione facoltativa per maternità (paternità) ed aspettative non retribuite per qualsiasi causa.
- 4) I dati relativi ai risultati raggiunti saranno forniti dall'azienda per iscritto alle proprie R.S.U. entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, in un apposito incontro durante il quale verranno illustrati i dati e verranno date le informazioni che hanno determinato l'andamento degli stessi e i relativi risultati. In assenza di R.S.U. i dati relativi ai risultati raggiunti verranno portati a conoscenza dei lavoratori mediante idonei strumenti di comunicazione (bacheca, mail, portale aziendale, ...). I dati dovranno essere comunque inviati a COM.PAR.T. Prima di tale incontro sono previsti almeno due incontri annuali nel corso dell'anno di riferimento, su richiesta delle parti, al fine di monitorare l'andamento dei dati stessi; in assenza di R.S.U. l'Impresa fornirà tali dati in due occasioni nell'anno di riferimento a COM.PAR.T.. 

- 5) L'applicazione del presente Capo Primo sul premio di partecipazione, in difformità a quanto disciplinato dall'art. 19 dell'accordo 23 luglio 2009, esclusivamente per i periodi di riferimento in cui verrà aziendalmente applicato, in relazione alla positività dei dati e alla conseguente maturazione di quote economiche, assorbe fino a concorrenza, gli importi mensili disciplinati dagli accordi integrativi di area del mobile 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 così come aggiornato nell'intesa 23 luglio 2009, ferma restando la valenza della parte normativa dei predetti accordi.

#### Art. VI-ONNICOMPRESIVITA' DEL PREMIO

- 1) Per la natura dei premi tutti gli importi economici previsti dal presente accordo, in virtù di quanto disposto dalla Legge 29/5/1982 n° 297 non concorrono a determinare base imponibile ai fini del calcolo del T.F.R., inoltre sono onnicomprensivi delle incidenze degli stessi - 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<sup>a</sup> mensilità ecc.) ai sensi dell'art. 3 della L. 29.07.1996 n.° 402.

#### Art. VII- DETASSAZIONE

- 1) Agli effetti dell'applicazione del trattamento fiscale relativo ai premi di produttività le parti confermano che gli importi indicati ed erogati aziendalmente dovranno avere le caratteristiche tecniche per esser annoverati tra gli importi potenzialmente beneficiari delle agevolazioni fiscali applicabili alla contrattazione di secondo livello in attuazione di quanto disposto dall'art.1, commi da 182-190, L. 28 dicembre 2015, n. 208 come modificata dalla L. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017) e dall' art 55 d.l. 50/2017 convertito con modificazioni nella L.96/2017 e dall'art. 1 commi 28 e 161 L. 205/2017 (legge Bilancio 2018) dal d.l. 50/2017 e tenuto conto di quanto descritto nella Circ. 5/E Ag. Entrate 29.3.2018, e dalle successive norme che saranno emanate in materia; *pertanto le Parti aziendalmente stabiliranno che la condizione di incrementalità degli indicatori, ivi prevista, che darà diritto alla tassazione agevolata, sarà verificata in ragione del miglioramento, nell'anno di maturazione del premio (1° gennaio-31 dicembre), di almeno uno degli indicatori che verranno concordati e comparati con i valori degli stessi nell'anno precedente.*

*Manoni*

*Manoni*

*Manoni*

*Robb'*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

## CAPO SECONDO

### Premi di risultato nelle aziende non coinvolte in piani di sviluppo

#### Articolo I - PREMI DI RISULTATO

- 1) Nell'ambito dell'espletamento del confronto previsto all'art. 1.2 (Sistema di informazioni) del vigente C.C.N.L., di norma entro il 31 Gennaio dell'anno di riferimento, COM.PAR.T., Direzione aziendale e R.S.U. e/o OO.SS., a seguito di analisi congiunta della complessiva situazione aziendale, verificheranno la possibilità di attivazione del premio di risultato così come disciplinato nel presente accordo; a seguito del positivo esito del confronto ed a seguito dell'esame dell'istanza da parte di COM.PAR.T. stessa ai sensi del punto 5, potranno applicare gli indici di redditività, qualità, efficienza di seguito regolati per la determinazione del premio.
- 2) Le imprese che intendano sviluppare il premio di risultato disciplinato dal presente capo, entro il 31 marzo di ogni anno, previo confronto con le R.S.U., e/o con le OO.SS. e, in ogni caso previa informazione a COM.PAR.T. e a seguito dell'esame dell'istanza da parte di COM.PAR.T. stessa ai sensi del punto 5, potranno applicare gli indici di redditività, qualità, efficienza di seguito regolati per la determinazione del premio.
- 3) Vengono allegati (allegato 1) alla presente intesa le modalità di individuazione degli indici *(nota: gli obiettivi descritti sono sostituibili, con le stesse logiche, a seguito del confronto effettuato aziendalmente ai sensi del punto 1)*.
- 4) L'esito positivo del confronto, formulato in un'istanza, sarà comunicato per iscritto a COM.PAR.T..
- 5) La predetta commissione, si riunirà entro 10 giorni dal ricevimento dell'istanza e, verificata l'adempimento della procedura sopra descritta e l'esistenza delle condizioni di cui al punto 1, provvederà ad accogliere l'istanza.

#### Articolo II - MODALITA' DI CALCOLO.

- 1) La misurazione degli obiettivi viene effettuata dal 1 gennaio al 31 dicembre dell'anno in cui è stata effettuata l'istanza di cui al precedente art. I.
- 2) Si conviene che, a livello aziendale, di unità produttiva, filiale o dipendenza, dovrà essere individuato, tenuto conto dell'andamento storico registrato:
  - a) un dato numerico che rappresenti l'obiettivo; tale obiettivo, tenuto conto dell'andamento storico dello stesso registrato aziendalmente nel periodo 2016-2018 dovrà rappresentare un dato significativamente migliore rispetto ai risultati registrati nel triennio.

#### Articolo III - EROGAZIONE ECONOMICA

- 1) Al raggiungimento dell'obiettivo massimo previsto dall'applicazione dei parametri viene collegata un'erogazione economica, pari all'importo a euro 650,00 lordi per il 2019, euro 700,00 lordi per il 2020 e euro 750,00 lordi per il 2021, che verrà saldato con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento; avranno diritto al premio tutti i lavoratori subordinati e in somministrazione in forza 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 a 15 giorni verranno considerate come mese intero e al minor orario di lavoro svolto rispetto all'orario normale contrattuale per i part-time; si precisa che non costituiscono "servizio prestato" le seguenti causali di assenza; astensione facoltativa per maternità (paternità) ed aspettative non retribuite per qualsiasi causa.

- 2) I dati relativi ai risultati raggiunti saranno forniti dall'azienda per iscritto alle proprie R.S.U. entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, in un apposito incontro durante il quale verranno illustrati i dati e verranno date le informazioni che hanno determinato l'andamento degli stessi e i relativi risultati. In assenza di R.S.U. i dati relativi ai risultati raggiunti verranno portati a conoscenza dei lavoratori mediante idonei strumenti di comunicazione (bacheca, mail, portale aziendale, ...). I dati verranno comunque inviati a COM.PAR.T. Prima di tale incontro sono previsti almeno due incontri annuali nel corso dell'anno di riferimento, su richiesta delle parti, al fine di monitorare l'andamento dei dati stessi; in assenza di R.S.U. l'Impresa fornirà tali dati in due occasioni nell'anno di riferimento a COM.PAR.T.
- 3) Nell'ipotesi di applicazione del premio disciplinato dal presente capo permane l'applicazione degli importi mensili disciplinati dagli accordi integrativi di area del mobile 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 così come aggiornato nell'intesa 23 luglio 2009.

#### Art. IV-ONNICOMPRESIVITA' DEL PREMIO

- 1) Per la natura dei premi tutti gli importi economici previsti dal presente accordo, in virtù di quanto disposto dalla Legge 29/5/1982 n° 297 non concorrono a determinare base imponibile ai fini del calcolo del T.F.R., inoltre sono onnicomprensivi delle incidenze degli stessi - 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<sup>a</sup> mensilità ecc.) ai sensi dell'art. 3 della L. 29.07.1996 n.° 402.

#### Art. V- DETASSAZIONE

- 1) Agli effetti dell'applicazione del trattamento fiscale relativo ai premi di produttività le parti confermano che gli importi indicati ed erogati aziendali dovranno avere le caratteristiche tecniche per esser annoverati tra gli importi potenzialmente beneficiari delle agevolazioni fiscali applicabili alla contrattazione di secondo livello in attuazione di quanto disposto dall'art.1, commi da 182-190, L. 28 dicembre 2015, n. 208 come modificata dalla L. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017) e dall' art 55 d.l. 50/2017 convertito con modificazioni nella L.96/2017 e dall'art. 1 commi 28 e 161 L. 205/2017 (legge Bilancio 2018) dal d.l. 50/2017 e tenuto conto di quanto descritto nella cir. 5/E Ag. Entrate 29.3.2018, e dalle successive norme che saranno emanate in materia; *pertanto le Parti aziendali stabiliranno che la condizione di incrementalità degli indicatori, ivi prevista, che darà diritto alla tassazione agevolata, sarà verificata in ragione del miglioramento, nell'anno di maturazione del premio (1° gennaio-31 dicembre), di almeno uno degli indicatori che verranno concordati e comparati con i valori degli stessi nell'anno precedente.*

*Manone*  
*Manone*

*[Handwritten signature]*

## CAPO TERZO

### Parte normativa

#### Articolo I - DIRITTI DI INFORMAZIONE E NUOVE COMPETENZE DI COM.PAR.T.

- 1) Le parti confermano le competenze descritte nell'accordo territoriale del 23 luglio 2009 Parte Prima Art. 1 istitutivo della Commissione Paritetica Territoriale COM.PAR.T. e contenute nell'"allegato III" al presente accordo di cui fa parte, integrato con le modifiche del punto k effettuate in virtù della presente intesa.
- 2) Quanto disposto dal C.C.N.L. Art. 1 parte 1.2 Sistema di Informazioni, a livello territoriale, sarà oggetto di analisi in ambito COM.PAR.T. che sarà convocata, su iniziativa di ciascuna delle parti, almeno due volte l'anno.
- 3) La Commissione avrà competenza in relazione allo sviluppo e monitoraggio degli istituti normativi disciplinati dai punti seguenti nelle modalità ivi previste.
- 4) La Commissione svolgerà funzione di promozione, orientamento, verifica e analisi territoriale dei sistemi di gestione dei programmi di "welfare" disciplinati dal successivo Capo IV.

#### Articolo II - CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA SUI LUOGHI DI LAVORO

- 1) Le parti prendendo atto:
  - dell'Accordo delle Parti Sociali Europee del 26 aprile 2007, come successivamente modificato ed integrato, dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro", con il quale le organizzazioni italiane affiliate a *Businessseurope* e CES, hanno proceduto alla traduzione e recepimento dell'articolato;
  - dell'accordo FEDERLEGNO - Fe.N.E.A.L.- U.I.L., F.I.L.C.A. - C.I.S.L., F.I.L.L.E.A. - C.G.I.L. 4 febbraio 2015 che ha previsto uno specifico "Codice di Comportamento";
  - dell'Accordo Quadro sottoscritto fra Confindustria e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. il 25 gennaio 2016;
  - dell'Accordo Territoriale 19 luglio 2017 sottoscritto tra Unione degli Industriali - C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L. di Pordenone.
- 2) Le parti ribadiscono gli impegni contenuti nella contrattazione territoriale del 19 luglio 2017 e, in adempimento della stessa, la Sez. Legno-Arredo s'impegna a promuovere e diffondere presso le imprese associate il principio secondo il quale la dignità di lavoratrici e lavoratori non può essere violata da comportamenti che configurino molestia o violenza, mediante sottoscrizione della dichiarazione allegata (Allegato IV) con cui l'Impresa conferma il principio dell'inaccettabilità di ogni atto o comportamento che possa configurarsi come molestia o violenza nei luoghi di lavoro.
- 3) In applicazione di quanto disposto dall'Accordo territoriale 19 luglio 2017 per incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro COM.PAR.T. s'impegna a promuovere e diffondere presso le imprese associate il "Codice di Comportamento" di cui al punto 1, come integrato dalle disposizioni della presente intesa e allegato al presente accordo (Allegato V).
- 4) COM.PAR.T. si assume il compito di supportare le Imprese e le R.S.U. del territorio per favorire iniziative informative, formative, operative, di monitoraggio, sul tema delle molestie e violenze nei luoghi di lavoro; COM.PAR.T. dedicherà almeno una sessione annuale per la programmazione, l'analisi e la verifica delle relative attività.

### Articolo III - INNOVAZIONE TECNOLOGICA E FORMAZIONE (INDUSTRIA 4.0)

- 1) Le parti riconoscono che la formazione rimane lo strumento chiave sia per accompagnare e rafforzare i processi di sviluppo aziendale che per qualificare - in coerenza con le effettive ed attuali esigenze delle imprese - i lavoratori, anche nei casi di nuovo inserimento, affinché possano disporre dei requisiti necessari. In tal senso:
- 2) Le parti prendendo atto
  - dell'Accordo interconfederale fra Confindustria, CGIL, CISL e UIL sottoscritto, in data 5 luglio 2018, finalizzato a garantire «principi guida per regolare la contrattazione collettiva in attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione» in materia di spese di formazione del personale dipendente, mirate all'acquisizione o al consolidamento delle competenze nelle tecnologie rilevanti per il processo di trasformazione tecnologica e digitale delle imprese previsto dal "Piano Nazionale Impresa 4.0".
  - dell'accordo territoriale 11 settembre 2018 sottoscritto tra Unione degli Industriali - C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L. di Pordenone

ribadiscono gli impegni contenuti nella contrattazione territoriale del 11 settembre 2018 e prevedono che COM.PAR.T. riceva dal Comitato Territoriale informazioni relative alle imprese del settore che ricorrano alla formazione disciplinata dall'intesa del 11 settembre 2018 e le notizie di cui all'art. 5 relative al monitoraggio delle attività formative e promuova formazione specifica per il settore Legno Arredo.

### Articolo IV - FERIE E PERMESSI SOLIDALI

- 1) Le parti, al fine di sostenere valori, principi e strumenti socialmente responsabili concordano, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 24 del D.Lgs. 151/2015, che nelle Imprese aderenti alla Sezione Legno sia consentito ai lavoratori la cessione volontaria a titolo gratuito dei riposi maturati (ex festività e R.O.L. di cui agli artt. 20 e 21 parte seconda del C.C.N.L.), fermo restando i diritti di cui al D.Lgs. 66/2003, ai colleghi dipendenti in stato di grave necessità, al fine di consentire loro di assistere i figli minori e gli altri componenti del nucleo familiare, come meglio specificato più avanti, che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.
- 2) La cessione di permessi avverrà nel rispetto dei seguenti principi generali:
  - a) compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, i lavoratori potranno cedere volontariamente a titolo gratuito, ed in forma anonima, i permessi retribuiti (Ex-Festività, R.O.L.) da loro maturati ed accantonati, ad altri loro colleghi in stato di grave necessità, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti;
  - b) le previsioni di cui al punto precedente possono essere parimenti estese, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, ad ogni altra analoga situazione che interessi il coniuge, i figli maggiorenni, i genitori del lavoratore e per le situazioni di grave necessità che abbiano determinato tra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare i colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote permessi;
  - c) al fine di poter fruire della donazione, il lavoratore beneficiario interessato dovrà documentare la situazione relativa allo stato di necessità ed aver già utilizzato ed esaurito tutti gli istituti legali e contrattuali (Ex-Festività, R.O.L.) a sua disposizione.
- 3) L'avvio della sottoscrizione volontaria potrà avvenire su iniziativa dei lavoratori o per il tramite delle R.S.U. che ne daranno opportuna comunicazione alla direzione aziendale che, in tale caso, informerà tutti i lavoratori dell'attivazione "Banca Ore Solidali" nella quale far confluire le ore di permessi cedibili volontariamente e gratuitamente in favore dei colleghi che versino in stato di necessità, così come definito ai punti precedenti.

*Manone*  
*Manone*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

- 4) L'Impresa, con il supporto di COM.PAR.T., elaborerà con le R.S.U., ove presenti, o in mancanza delle stesse con le OO.SS., un accordo aziendale che disciplinerà, nel rispetto di quanto pattuito al presente articolo, le modalità e la gestione dell'istituto di cui al punto precedente, in conformità a quanto disposto dalla normativa contrattuale e previdenziale in vigore.
- 5) Rimane fermo che qualora intervenissero pattuizioni aventi medesimo oggetto e/o finalità in sede di C.C.N.L. le parti stipulanti il presente accordo procederanno alla relativa armonizzazione.
- 6) COM.PAR.T. monitorerà annualmente l'utilizzo dell'istituto presso le aziende associate.

#### Articolo V -CONTRATTI A TERMINE ED IN SOMMINISTRAZIONE A TERMINE

- 1) Le parti prendendo atto:
  - del complessivo ed attuale quadro normativo riferito ai contratti a termine ed in somministrazione di cui al D.Lgs. 81/2015, così come modificato ed integrato a seguito dell'entrata in vigore della L. 96/2018;
  - dell'applicazione ai lavoratori a termine ed in somministrazione della contrattazione territoriale compresi gli accordi integrativi di area del mobile 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 così come aggiornato nell'intesa 23 luglio 2009;
  - della confermata possibilità prevista dagli artt. 23 e 31 del d.lgs. 81/2018 come integrato dalla citata L. 96/2018 di stipulare accordi collettivi in merito alla disciplina relativa alla percentuale di contratti a termine ed in somministrazione a termine attivabili rispetto ai contratti a tempo indeterminato;
  - della necessità manifestata dalle locali imprese del settore del legno arredo, in relazione delle tipicità del mercato (es. acquisizione di "contract", fluttuazione dei mercati esteri a causa delle politiche di acquisto delle grandi catene, lancio di nuove tipologie di prodotti da parte di clienti e necessità di aggiornare rapidamente ma temporaneamente la fornitura di componenti ecc.), di poter reagire con rapidità per adeguare le capacità produttive provvedendo di conseguenza ad implementare l'organico;

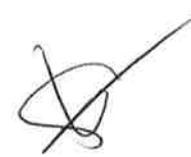
confermano l'impegno da parte delle OO.SS. dei lavoratori e delle R.S.U. alla stipula degli accordi aziendali così come previsti dagli artt. 23 e 31 d.lgs 81/2015 per implementare, nel caso e secondo le necessità, la percentuale di lavoratori a termine e in somministrazione a termine rispetto ai limiti fissati dal d.lgs 81/2015 come modificato dalla L. 96/2018; a tale impegno ne corrisponderà uno analogo da parte delle imprese di prevedere, nel medesimo accordo, un programma di stabilizzazione di parte dei lavoratori a termine e in somministrazione a termine.

- 2) Al fine di agevolare la sottoscrizione di tali intese, anche presso le imprese nelle quali non sono presenti R.S.U., le Direzioni aziendali potranno formulare motivata istanza a COM.PAR.T. che si assumerà in tal caso l'onere di convocare le parti entro i dieci giorni lavorativi successivi alla richiesta per giungere alla stipula dell'intesa.

- 3) Le parti confermano l'impegno delle OO.SS. dei lavoratori e delle R.S.U. alla stipula degli accordi aziendali così come previsti dal comma 1 dell'art. 31 del d.lgs 81/2015 per implementare, nel caso e secondo le necessità, la percentuale di lavoratori in "somministrazione a tempo indeterminato" rispetto ai limiti fissati dalla predetta disposizione normativa; viene confermata anche per tale ipotesi la procedura di cui al precedente punto; a tale impegno ne corrisponderà uno analogo da parte delle imprese di prevedere, nel medesimo accordo, un programma di stabilizzazione di parte dei suddetti lavoratori.







## CAPO QUARTO

### Welfare integrativo

#### Articolo I - STRUMENTI

- 1) Le parti intendono cogliere l'opportunità di individuare programmi di "welfare" quali strumenti integrativi rispetto ai tradizionali interventi di retribuzione ed incentivazione, per la creazione di valore aggiunto, a sostegno di bisogni tangibili dei dipendenti e delle relative famiglie. Previo esame con le R.S.U. o in mancanza con le OO.SS., potranno essere sviluppati a livello aziendale, con l'assistenza dell'Unione Industriali, impegni condivisi per formalizzare possibili ambiti di intervento coerenti con i contenuti del presente accordo.
- 2) Nell'ambito delle possibilità previste dalla normativa vigente (art.1, commi da 182-190, L. 28 dicembre 2015, n. 208 come modificata dalla L. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017) e dall' art 55 d.l. 50/2017 convertito con modificazioni nella L.96/2017 e dall'art. 1 commi 28 e 161 L. 205/2017 (legge Bilancio 2018) dal d.l. 50/2017 e tenuto conto di quanto descritto nella cir. 5/E Ag. Entrate 29.3.2018) è data facoltà al lavoratore di trasformare il premio di risultato in servizi "welfare" nella percentuale che sarà definita aziendaliamente nell'ambito del confronto con le parti disciplinato dagli artt. II Capo Primo e art. I Capo Secondo; allo scopo verrà elaborato aziendaliamente un apposito regolamento per la disciplina e l'utilizzo dello strumento.
- 3) Le parti prendono atto della possibilità da parte delle imprese di utilizzare la piattaforma informatica "WELFARE PORDENONE"; COM.PART. potrà effettuare incontri con i gestori della citata piattaforma finalizzata ad individuare iniziative da proporre alle imprese per la promozione del welfare aziendale nonché per ottenere periodicamente informazioni sul funzionamento ed andamento della stessa.

## CAPO QUINTO

### Disposizioni finali

#### Articolo I - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

- 1) Per le aziende che vi aderiscano nelle forme sopra precisate il presente accordo ritenuto di secondo livello 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 C.C.N.L..

#### Articolo II - DECORRENZA E DURATA

- 1) Fermo restando che l'accordo del 22 febbraio 2013 - e successiva proroga del 2015 - decade a tutti gli effetti con la data del 31 dicembre 2018, il presente accordo decorre dal 1 gennaio 2019 e scade il 31.12.2021.

#### Articolo III - Analisi sull'andamento dell'intesa.

- 1) Le OO.SS.I.L. e la Sez. legno-arredo dell'Unione degli Industriali di Pordenone si incontreranno entro il mese di giugno di ogni anno di vigenza contrattuale:
  - per una valutazione complessiva dell'andamento del presente accordo al livello delle relazioni industriali;
  - per un'analisi della situazione occupazionale nel periodo, registrata nel territorio;
  - per una verifica sull'andamento industriale del comparto nel territorio;
  - per un monitoraggio complessivo dello stato delle relazioni sindacali nelle imprese associate.

Letto, confermato e sottoscritto.

per **SEZIONE LEGNO-ARREDO**  
dell'Unione degli Industriali di Pordenone

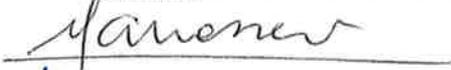
Il Presidente della Sezione



I Delegati



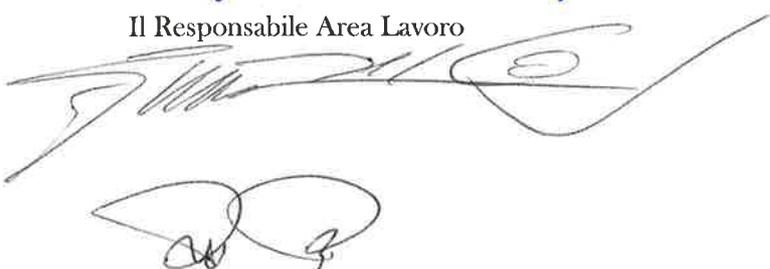
Il Presidente Comitato di indirizzo relazioni industriali



Il Direttore dell'Unione Industriali di Pordenone



Il Responsabile Area Lavoro

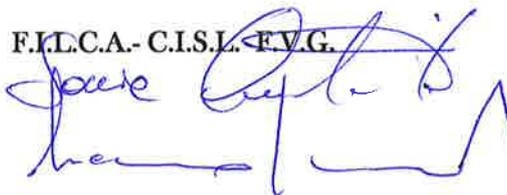


per le OO.SS.

Fe.N.E.A.L.- U.I.L. Pordenone



F.I.L.C.A.- C.I.S.L.- F.V.G.



F.I.L.L.E.A.- C.G.I.L. Pordenone

