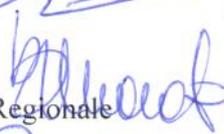
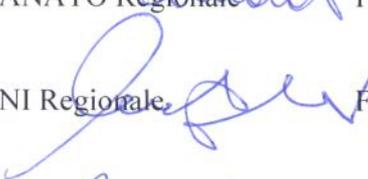


CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO

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

CNA Regionale		FENEAL-UIL	
CONFARTIGIANATO Regionale		FILCA-CISL	
CASARTIGIANI Regionale		FILLEA-CGIL	
CLAAI Regionale			

Bologna li 12/06/2018

VERBALE DI ACCORDO

In data odierna si sono incontrati: la Sig.ra Barbara Maccato in rappresentanza della Confartigianato Regionale, il Sig. Lauro Borsato in rappresentanza della CNA Regionale, il Sig. Marco Agosti in rappresentanza di CASARTIGIANI Regionale, il Sig. Renato Rimondini in rappresentanza di CLAAI Regionale, le segreterie regionali di: Feneal-UIL rappresentata da Riccardo Galasso, Filca-CISL rappresentata da Cristina Raghitta, Fillea-CGIL rappresentata da Maurizio Maurizzi e si è convenuto il seguente testo, a integrazione per le normative precedentemente definite e non comprese nel presente testo, a modifica del contratto collettivo regionale per le parti ivi contenute, a valere per i dipendenti delle imprese artigiane operanti nel settore legno - arredamento dell'Emilia Romagna.

Premessa

Il presente CCRL recepisce interamente l'Accordo Interconfederale - Intercategoriale del 27/09/2017.

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

Sfera di applicazione

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

Trattamento Economico di Malattia

A far data dalla sottoscrizione del presente CCRL, ad eccezione delle malattie in corso, il trattamento economico di malattia per tutti i lavoratori a tempo indeterminato, non in prova, prevede una copertura economica dei primi 3 giorni di malattia, carenza, pari al 70% della retribuzione in caso di malattia inferiore a 7 giorni.

Gli apprendisti percepiranno lo stesso trattamento economico dei lavoratori qualificati nei primi tre giorni di malattia dal 25° mese di anzianità aziendale.

Malattia lavoratore in prova

Il lavoratore in prova in caso di malattia o infortunio non sul lavoro percepirà unicamente l'indennità a carico dell'Istituto previdenziale. Inoltre nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per uno degli eventi di cui sopra, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni lavorativi se operaio o 25 giorni se impiegato con periodo di prova di 6 mesi.

Malattia Tempo Determinato

Il periodo di comporta in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine, e comunque non potrà superare il comporta di ma-

lattia del lavoratore a tempo indeterminato, regolato dagli articolo 49 e 54 del CCNL 25/03/2018 a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi.

Formazione continua o con finanziamenti pubblici

Le rappresentanze categoriali si incontreranno con le commissioni bilaterali di bacino di Fondartigianato al fine di sviluppare piani formativi da realizzare nei territori

Formazione

Interventi formativi di carattere professionalizzante e di addestramento, grazie ai quali i lavoratori coinvolti migliorino le loro capacità e il loro grado di occupabilità potranno essere effettuati, in toto o in parte, fuori dall'orario di lavoro, ferma restando la retribuzione. In caso di intervento formativo autofinanziato le ore di formazione effettuate fuori dall'orario di lavoro saranno retribuite nella misura del 50% in considerazione che tali interventi costituiscono per il lavoratore un miglioramento dalla propria capacità professionale.



Handwritten signatures in blue ink, including a small mark on the left, followed by several stylized signatures, and a larger signature on the right.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme fissate dal CCNL e dalla legge con le eccezioni e le deroghe relative.

L'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, le ore eccedenti la quarantesima sono da considerarsi prestazioni straordinaria che verrà retribuita o recuperata (flessibilità e banca ore) secondo le modalità previste per questi istituti ai capitoli successivi e, ove non regolamentate, al contratto nazionale.

Le parti riconoscono che la qualità delle soluzioni organizzative, nella ricerca di un efficiente posizionamento competitivo del sistema delle imprese, si realizza anche attraverso l'individuazione di adeguate e specifiche articolazioni dell'orario lavorativo.

Pertanto, per migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive, per assecondare la variabilità delle richieste di mercato, per contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario e per i periodi di sospensione del lavoro, le parti riconoscono idonea l'adozione di:

a) Flessibilità dell'orario di lavoro

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 104 ore nell'anno. Le modalità organizzative e le relative maggiorazioni sono quelle previste dall'art. 30 del CCNL 13/03/2018.

b) Articolazione plurisettimanale dell'orario contrattuale

In coerenza con quanto previsto dall'art. 3 comma 1 del Decreto Legislativo 66/03 si stabilisce che l'orario normale di lavoro è fissato in 40 (quaranta) ore medie settimanali calcolate nell'arco di ogni semestre fisso calcolato dal 1 gennaio al 30 giugno e dal 1 luglio al 31 dicembre di ogni anno.

L'orario settimanale nel periodo di massima estensione non potrà eccedere le 48 ore settimanali, e la prestazione giornaliera non potrà superare le 10 ore; si stabilisce inoltre che nella giornata del sabato l'orario di lavoro terminerà comunque entro le ore 13,00.

L'impresa che intenderà fare ricorso a periodi di flessibilità o diversa articolazione dell'orario di lavoro settimanale, secondo lo schema dell'articolazione plurisettimanale, alternando periodi di incremento dell'orario di lavoro a periodi di decremento o viceversa, dovrà dare comunicazione con un preavviso di almeno 20 gg. alle OO. SS. territoriali di categoria e all'EBER (sede di bacino), utilizzando il modulo Allegato 1, il mancato invio della comunicazione renderà nullo anche l'eventuale accordo.

Le modalità applicative, relative all'articolazione plurisettimanale dell'orario contrattuale saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori e nel caso in cui non si addivenisse un accordo è fatta salva la possibilità delle parti, con l'assistenza delle rispettive rappresentanze, di chiedere un confronto nella sede bilaterale di bacino. Gli accordi fra impresa e lavoratori, dovranno essere obbligatoriamente inviati alle OO. SS. firmatarie del presente accordo e all'Ente Bilaterale e potranno essere soggetti a verifica trimestrale su richiesta di una delle parti presso la sede del bacino territoriale (vedi modello Allegato 2).

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione normale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro.

Se alla verifica semestrale dell'orario effettuato nel periodo considerato, si riscontrassero ore eccedenti la quarantesima, calcolata come media settimanale del semestre, queste verranno

retribuite con la maggiorazione del lavoro straordinario prevista dall'art. 21 del CCNL.

c) Banca ore

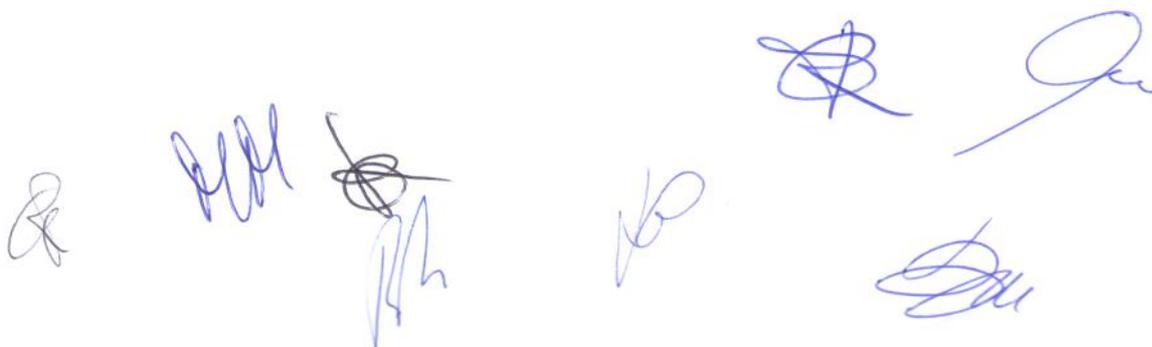
In attuazione con quanto previsto all'art. 30 del CCNL del 13/03/2018, le parti convengono che il lavoratore, ogni inizio anno e attraverso lettera scritta, possa recuperare le ore di straordinario effettuate, in tutto od in parte, con accumulo in una "banca ore individuale", fermo restando la relativa maggiorazione regolarmente retribuita.

Il recupero di tali ore potrà avvenire entro 18 mesi solari dalla data di effettuazione, attraverso la scelta prioritaria del lavoratore con fruizione di permessi ad ore o multipli delle stesse, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive dell'azienda; comunque i permessi di recupero potranno essere temporaneamente sospesi al verificarsi di assenze non programmate di altri lavoratori.

Trascorso il periodo sopraindicato, le ore maturate in banca ore dovranno essere liquidate al lavoratore sulla base della retribuzione corrente in atto alla data di erogazione.

Assunzioni a termine per cause sostitutive

In caso di assenze di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro (maternità, aspettativa, servizio militare ecc.) l'azienda potrà procedere alla assunzione a tempo determinato di personale in sostituzione prevedendo un periodo di affiancamento pre e post evento.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower half of the page, some appearing to be initials or full names in a cursive style.

Premio di Produttività Annuale

Il premio di produttività annuale discende dagli impegni assunti dalle Parti con l'Accordo Interconfederale - Intercategoriale del 27/09/2017 nel quale la quota disponibile era di 162 euro a parametro C.

Il Premio è calcolato su due indicatori di riferimento che ogni azienda dovrà, attraverso il recepimento del Contratto Regionale, verificare in base ai propri risultati. L'adesione al CCRL da parte dell'azienda avviene attraverso il deposito nell'apposito sito del Ministero del Lavoro attraverso la compilazione della modulistica entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCRL (Allegati 3 e 4)

Il primo indicatore è determinato da:

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

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

Il fatturato caratteristico è dedotto dalla dichiarazione annuale IVA.

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

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

Esempio:

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

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

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

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

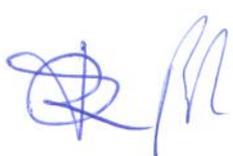
Il secondo indicatore è determinato da:

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

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

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

Le ore lavorabili in un anno dai dipendenti impiegati a tempo pieno sono convenzionalmente 1.784. Il numero delle ore lavorabili nell'azienda è calcolato dalla somma del numero dei lavoratori impiegati in rapporto al loro orario contrattuale.



Esempio:

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

1 dipendente part time impiegato al 50% dell'orario contrattuale per l'intero anno, 12 mesi = $1784/2 = 892$

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

Ore lavorabili = 5.054,7

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

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

Il premio complessivo di importo 210€ a parametro medio (livello C) è composto dalla somma dei risultati dei due indicatori a) + b).

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

Livello	AS	A	B	C	D	E
Parametro	190	171	147	127	113	100
Importo	313	282	243	210	186	165

Le imprese che dovessero verificare l'impossibilità di raggiungimento dei risultati che danno luogo all'erogazione del premio dovranno comunicare entro il 30 giugno (Allegato 5), anche per il tramite della propria Associazione di categoria, alle O.O.S.S. firmatarie del Contratto Regionale la disponibilità a rendere noti in sede di bacino le risultanze comprovanti il mancato raggiungimento dei risultati aziendali utili al conseguimento del premio.

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

Nel caso in cui l'azienda non intenda accedere ai benefici fiscali previsti dalla normativa, attraverso la compilazione e l'invio dell'all.3, sarà tenuta all'erogazione di un importo pari a 300 € a parametro medio (livello C).



Livello	AS	A	B	C	D	E
Parametro	190	171	147	127	113	100
Importo	448	404	347	300	267	236

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

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

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

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

Eccezionalmente, per l'anno 2018, il premio potrà essere erogato, secondo le modalità descritte al paragrafo precedente nell'arco temporale compreso tra la mensilità di luglio e quella di ottobre.

L'eventuale comunicazione di mancato raggiungimento dei risultati (all. 5) dovrà pervenire entro il 30 settembre 2018.

L'incontro dovrà tenersi entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta presso la sede del Bacino territorialmente competente

Quote di adesione contrattuale

A tutti i lavoratori non iscritti alle OO. SS. firmatarie, ma comunque beneficiari del presente CCRIL, verrà effettuata, salvo delega negativa, in occasione della erogazione del premio di risultato 2018, una trattenuta in busta paga a titolo adesione contrattuale, pari a 15 €. Le aziende anche per il tramite delle loro associazioni, provvederanno all'effettuazione del versamento sul c/c bancario indicato dalle OO. SS. Firmatarie.

Durata

Il presente contratto entra in vigore in data 01/07/2018

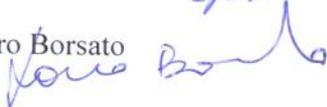
Il presente accordo non potrà essere rinnovato prima del 31/12/2020.

Per CNA Regionale

Fabio Ragazzini

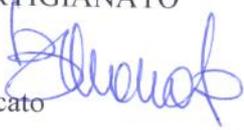


Lauro Borsato



Per CONFARTIGIANATO
Regionale

Barbara Maccato



Per CASARTIGIANI
Regionale

Marco Agosti



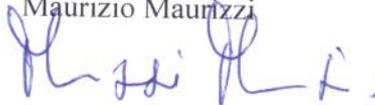
Per CLAAI Regionale

Renato Rimondini



Per FILLEA-CGIL

Maurizio Maurizzi



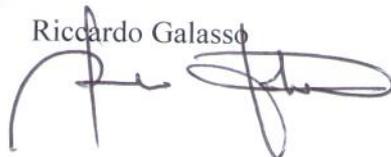
Per FILCA-CISL

Cristina Raghitta



Per FENEAL-UIL

Riccardo Galasso



(Allegato1)

Alle OO. SS. territoriali
FILLEA-CGIL
FILCA-CISL
FeNEAL- UIL
LL. SS.

All'EBER sede di Bacino

COMUNICAZIONE di utilizzo dell'articolazione plurisettimanale dell'orario di lavoro

RAGIONE SOCIALE_____

INDIRIZZO_CITTA'_____

ADERENTE A

- CNA
- CONFARTIGIANATO
- CLAAI
- CASARTIGIANI
- Altro

La scrivente ritiene di doversi avvalere delle normative previste dal punto del CCRL del settore artigiano legno per le seguenti motivazioni

.....

Comunica altresì che il provvedimento riguarderà n°dipendenti addetti al su un totale di.....(oppure riguarderà tutto il personale dipendete)

DATA_____

TIMBRO
FIRMA



(allegato 2 da inviare all'EBER e a tutte le parti)

VERBALE DI ACCORDO PER L' UTILIZZO dell' Articolazione Plurisettimanale dell'orario di lavoro

In data odierna si sono incontrati:.....
.....

... Premesso che

L'azienda ha comunicato ai dipendenti e alle O.O.S.S. territoriali FILLEA-CGIL, FILCA- CISL, FENEAL-UIL con lettera del.....la sua intenzione di modificare il regime di orario di lavoro per il periodo dal....al.....

La necessità di adottare tale misura è motivata dalle seguenti ragioni:.....

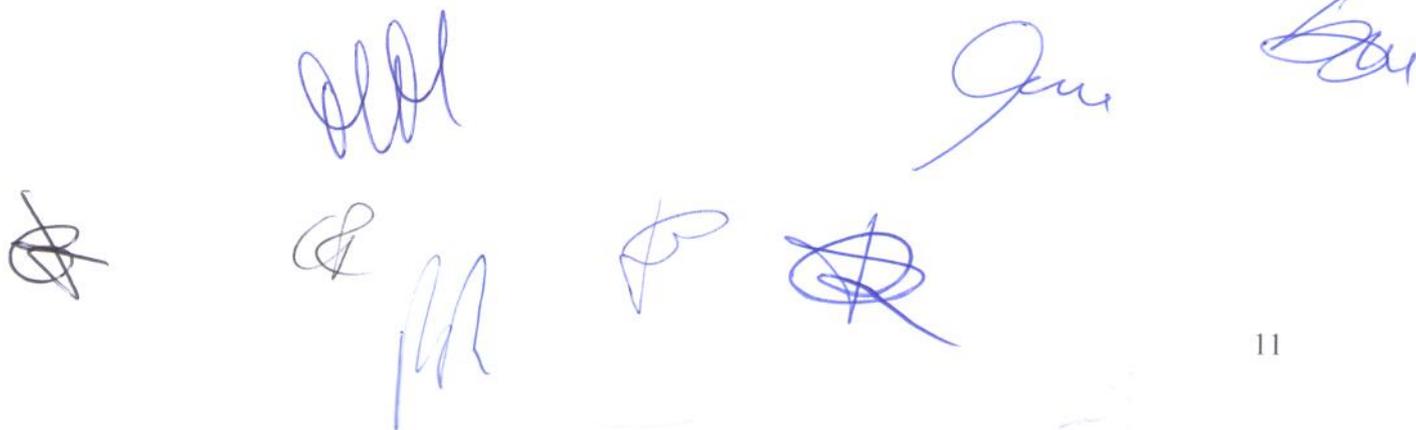
Tutto ciò premesso si è convenuto di:
articolare l'orario settimanale di lavoro secondo le modalità indicate dal Contratto Regionale di Lavoro di riferimento:
48 ore massime settimanali;
10 ore massime giornaliere dal lunedì al venerdì; termine del lavoro entro le 13 nella giornata del sabato.

Tale orario si svolgerà a partire dal..... fino alcompreso

Il numero di dipendenti interessati saranno su un totale di con la sola esclusione dei sig

TIMBRO
FIRMA dell'AZIENDA

I Lavoratori *
(nome e cognome e firma associata)



Allegato 3

**COMUNICAZIONE DI ADESIONE AL CCRL LEGNO, ARREDAMENTO E MOBILI,
ARTIGIANATO E PMI EMILIA ROMAGNA PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI
PRODUTTIVITA' E PER I SERVIZI DI WELFARE**

Il sottoscritto _____

In qualità di legale rappresentante della Società _____

Numero dipendenti _____

Codice fiscale _____ Partita Iva _____

Matricola Inps _____ Codice Ateco _____

Con sede legale in _____ Prov _____

Indirizzo _____ CAP _____ TEL _____

Con sede operativa in _____ Prov _____

Email _____

Preso atto di quanto contenuto nel CCRL indicato nel Titolo sottoscritto il 12/06/2018 da CNA, Confartigianato, Casartigiani, Claii, Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil Emilia Romagna

Dichiara sotto la propria responsabilità:

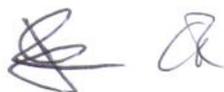
- la volontà di aderire al CCRL
- di aver istituito il premio di risultato in applicazione del CCRL
- il periodo di riferimento è l'anno solare 1 gennaio - 31 dicembre
- di aver adottato i seguenti indicatori per la misurazione degli incrementi di produttività/efficienza:

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

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

Il fatturato caratteristico è dedotto dalla dichiarazione annuale IVA.

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



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

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

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

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

Le ore lavorabili in un anno dai dipendenti impiegati a tempo pieno sono convenzionalmente 1.784. Il numero delle ore lavorabili nell'azienda è calcolato dalla somma del numero dei lavoratori impiegati in rapporto al loro orario contrattuale.

L'utilizzo dei suddetti indicatori determina un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, efficienza, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento a "Modifiche ai regimi di orario di lavoro" previste dal presente CCRL.

- La previsione del valore medio pro capite della somma complessivamente erogata relativa al periodo di riferimento sopra indicato è di 210€ al livello C, riparametrati come da seguente tabella:

Livello	AS	A	B	C	D	E
Parametro	190	171	147	127	113	100
Importo	313	282	243	210	186	165

La previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in parte, di prestazioni, opere, servizi, corrisposti in voucher (opzione welfare)

SI

NO

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

COMUNICAZIONE DEI RISULTATI DEL PREMIO EROGATO

Il sottoscritto _____

In qualità di legale rappresentante della Società _____

Numero dipendenti _____

Codice fiscale _____ Partitalva _____

Matricola Inps _____ Codice Ateco _____

Con sede legale in _____ Prov _____

Indirizzo _____ CAP _____ TEL _____

Con sede operativa in _____ Prov _____

Email _____

Preso atto di quanto contenuto nel CCRL sottoscritto da CNA, Confartigianato, Casartigiani, Claii, Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil Emilia Romagna ed in riferimento alla comunicazione di Adesione al CCRL (All.3) trasmessa in data _____

Dichiara sotto la propria responsabilità:

Di aver raggiunto gli obiettivi dichiarati nella fase di comunicazione del premio per il periodo oggetto di monitoraggio nell'anno _____

Le risultanze alla base della corresponsione del premio sono le seguenti:

Indicatore a):

Indicatore b):

Allegato 5

Spett.

Fillea CGIL bacino di

Filca Cisl bacino di

Feneal Uil bacino di

Oggetto: comunicazione di mancato raggiungimento Risultati per erogazione premio annuale CCRL Legno, Arredamento e Mobili

La presente per comunicare che la scrivente azienda, dopo avere effettuato le verifiche annuali, utili alla erogazione del premio di produttività previsto dal CCRL Legno, Arredamento e Mobili 12/06/2018, non ha raggiunto i livelli minimi per la erogazione del premio di produttività per l'anno

Chiediamo l'incontro presso la sede di bacino entro e non oltre 10 giorni lavorativi dal ricevimento della presente

Data.....

Timbro Firma del legale rappresentante



(allegato 6 elenco sedi sindacali territoriali)

SEDI SINDACALI FILLEA-CGIL EMILIA ROMAGNA

TERRITORIO	INDIRIZZO	TELEFONI/FAX	MAIL/PEC
FILLEA Cgil EMILIA-ROMAGNA Segretario Generale: Maurizio Maurizzi	Via Marconi, 67/2 40122 BOLOGNA	Tel. 051 – 60.87.630 Fax 051 – 24.75.83	er_fillea@er.cgil.it pec.er.fillea@pec.er.cgil.it
FILLEA Cgil di Bologna Segretario Generale: Paolo Mancini	Via Marconi, 67/2 40122 BOLOGNA	Tel. 051 – 60.87.630 Fax 051 – 24.75.83	bo_fillea@er.cgil.it pec.bo.fillea@pec.er.cgil.it
FILLEA Cgil di Imola Segretario Generale: Sonia Bracone	Via Emilia, 44 40026 IMOLA BO	Tel. 0542 – 60.56.46 Fax 0542 – 60.56.54	im_fillea@er.cgil.it cgilimola@pec.it
FILLEA Cgil di Modena Segretario Generale: Marcello Beccati	Piazza Cittadella, 36 41123 MODENA	Tel. 059 – 32.62.47 Fax 059 – 20.59.781	filleamo@er.cgil.it filleamodena@pec.er.cgil.it
FILLEA Cgil di Reggio nell'Emilia Segretario Generale: Sabatino Aliberti	Via Roma, 53 42121 REGGIO NELL'EMILIA	Tel. 0522 – 45.73.14 Fax 0522 – 45.73.00	re_fillea@er.cgil.it
FILLEA Cgil di Parma Segretario Generale: Antonino Leone	Via Casati Confalonieri, 5 43125 PARMA	Tel. 0521 – 29.79 Fax 0521 – 29.76.03	fillea@cgilparma.it pec.pr.fillea@pec.er.cgil.it
FILLEA Cgil di Piacenza Segretario Generale: Filippo Calandra	Via XXIV Maggio, 18 29121 PIACENZA	Tel. 0523 – 45.97.20 Fax 0523 – 45.97.57	pc_fillea@er.cgil.it pec.pc.fillea@pec.er.cgil.it
FILLEA Cgil di Ferrara Segretario Generale: Luca Liguori	Piazza Verdi, 5 44121 FERRARA	Tel. 0532 – 78.32.18 Fax 0532 – 78.32.62	fe-fillea@mail.cgilfe.it pec.fe.fillea@pec.er.cgil.it
FILLEA Cgil di Cesena Segretario Generale: Andrea Matassoni	Via Tito Maccio Plauto, 90 47521 CESENA	Tel. 0547 – 64.21.46 Fax 0547 – 29.590	ce_fillea@er.cgil.it pec.ce.fillea@pec.er.cgil.it
FILLEA Cgil di Forlì Segretario Generale: Domenico Parigi	Via Pelacano, 3 47122 FORLÌ	Tel. 0543 – 45.37.47 Fax 0543 – 45.37.70	fo_fillea@er.cgil.it pec.fo.cgil@pec.er.cgil.it
FILLEA Cgil di Ravenna Segretario Generale: Davide Conti	Via Pellegrino Matteucci, 15 48121 RAVENNA	Tel. 0544 – 24.42.75 Fax 0544 – 24.43.11	ra_fillea@er.cgil.it fillearavenna@pecgil.it
FILLEA Cgil di Rimini Segretario Generale: Massimo Bellini	Via Caduti di Marzabotto, 30 47922 RIMINI	Tel. 0541 – 77.99.15 Fax 0541 – 77.41.56	rn_fillea@er.cgil.it pec.rn.fillea@pec.er.cgil.it

SEDI SINDACALI FILCA CISL EMILIA ROMAGNA

FILCA REGIONALE EMILIA ROMAGNA
VIA MILAZZO , 16 tel / fax 051/256644

FILCA PARMA – PIACENZA Via Lanfranco,21/a 43126 Parma
tel 0521/037688 - fax 0521/037653 - filca.PR00@postepcc.cassaedile.it
BOVERI MARCO Segretario Generale

FILCA EMILIA CENTRALE (MODENA – REGGIO EMILIA) Via Rainusso,56/58 41124 MODE-
NA Tel 059 /890855 - fax 059/8672169 - filcaemiliacentrale@legalmail.it
PERBONI REMO Segretario Generale

FILCA AREA METROPOLITANA BOLOGNESE (BOLOGNA – IMOLA)
VIA Milazzo,16 40121 Bologna tel 051/256617 - fax 051/256682-
filcabo.bo00@postepcc.cassaedile.it
LOMBARDO GAETANO Segretario Generale

FILCA FERRARA Corso Piave , 60 44133 FERRARA
tel 0532/777613 - fax 0532/771644 - filcaferrara@pec.it
POLA CORRADO Segretario Generale

FILCA ROMAGNA (RAVENNA-FORLI'/CESENA-RIMINI) Piazza del Carmine,20 47100 FORLI'
Tel 0541/778103 –fax 0541/774109 (Sede di Rimini) - filcaromagna@legalmail.it
CASANOVA ROBERTO responsabile zona

SEDI SINDACALI FENEAL UIL EMILIA ROMAGNA

FENEAL UIL BOLOGNA	Segretario Generale Riccardo Galasso Via Cleto Tomba 22/a - Bologna, BO, 40127 Telefono: 051/6333165 fax 051/514415 Email: bologna@fenealuil.it, bologna@pec.fenealuil.it
FENEAL UIL CESENA	Segretario Generale Giuseppe Meglio Via Natale Dell'Amore 42/A 47521 CESENA Tel: 0547/21572 Fax: 0547/21907 Mail: cesena@fenealuil.it; cesena@pec.fenealuil.it
FENEAL UIL FERRARA	Segretario Generale Carlo Rivetti Via Antonio Fortunato Oroboni, 42 Ferrara, FE, 44100 Telefono: 0532/250815 Fax: 0532/768301 Email: feneal.fe@libero.it
FENEAL UIL FORLI'	Segretario Generale Angelo Spampinato Via Paolo Bonoli 17 47100 FORLI' Tel: 0543/27001 Fa: 0543/27035 Mail: <u>forli@fenealuil.it</u>
FENEAL UIL MODENA	Segretario Generale Silvio D'Acunto Via Leonardo Da Vinci, 5 Modena, MO, 41100 Telefono: 059/345760 Fax: 059/345760 Email: modena@fenealuil.it, modena@pec.fenealuil.it
FENEAL UIL PARMA PIACENZA	Segretario Generale Antonio Cuppone Via Bernini n. 5 , Parma, PR, 43126 Telefono: 0521/992685 Fax: 0521/992676 Sede Distaccata Via Martiri della Resistenza, 4/a, Piacenza, PC, 49122 Telefono: 0523/388515 Fax: 0523/338014 Email: parma@fenealuil.it, parma@pec.fenealuil.it
FENEAL UIL RAVENNA	Segretario Generale Mauro Strada Via Le Corbusier, 29 Ravenna, RA, 48100 Telefono: 0544/292247 0544/292011 Fax: 0544/407616 Email: ravenna@fenealuil.it
FENEAL UIL REGGIO EMILIA	Segretario Generale Giulio Nota Via Paolo Borsellino, 22 Reggio Emilia, RE, 42124 Telefono: 0522/513708 Fax: 0544/407616 Mail: reggioemilia@fenealuil.it - reggioemilia@pec.fenealuil.it
FENEAL UIL RIMINI	Segretario Generale Francesco Lorusso Via Paolo Marconi, 18 Viserba di Rimini, RN, 47922 Telefono: 0541/780107 – 0541/784588 Fax: 0541/787274 Email: rimini@fenealuil.it, rimini@pec.fenealuil.it

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and marks]