

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.
Società tra Professionisti

Padova, 12 gennaio 2017

Gentile **Clienti**
CCNL Legno e Arredamento
Industria

Oggetto: Rinnovo CCNL.

In data **13 dicembre 2016**, tra FEDERLEGNO-ARREDO, FENEAL – UIL, FILCA – CISL, FILLEA – CGIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 11 settembre 2013 per i dipendenti delle aziende operanti nei settori Legno, Sughero, Mobile ed Arredamento e Boschivi e Forestali, scaduto il 31 marzo 2016.

DECORRENZA E DURATA

Il contratto ha validità triennale, decorre al 1° aprile 2016 e **scade il 31 marzo 2019** sia per la parte normativa che per quella economica.

MINIMI RETRIBUTIVI

Gli importi del minimo tabellare a partire dal 1° gennaio 2017, **calcolati redazionalmente**, risultano i seguenti:

Categoria	Minimo al 31/12/2016	Paga base al 31/12/2016*	Minimo da gennaio 2017	Paga base da gennaio 2017*
AD3	1.801,23	2.343,47	1.874,73	2.416,97
AD2	1.759,40	2.301,64	1.831,15	2.373,39
AD1	1.673,02	2.213,10	1.741,27	2.281,35
AC5	1.587,22	2.125,49	1.651,97	2.190,24
AC4	1.458,60	1.994,15	1.518,10	2.053,65
AC3	1.329,92	1.862,66	1.384,17	1.916,91
AC2	1.329,92	1.862,66	1.384,17	1.916,91
AC1	1.201,21	1.729,99	1.250,21	1.778,99
AS4	1.329,92	1.862,66	1.384,17	1.916,91
AS3	1.266,10	1.797,45	1.317,73	1.849,08
AS2	1.201,21	1.729,99	1.250,21	1.778,99
AS1	1.149,60	1.677,69	1.196,50	1.724,59
AE4	1.149,60	1.677,69	1.196,50	1.724,59
AE3	1.085,23	1.612,09	1.129,51	1.656,37
AE2	1.020,88	1.546,00	1.062,53	1.587,65
AE1	858,07	1.380,56	893,07	1.415,56

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA (EGR)

A partire dal **1° gennaio 2017** l'EGR viene elevato a **18,00 euro** mensili (in precedenza 13,00 euro). In caso di **CIG** per un periodo **superiore a 20 settimane**, **CIGS o mobilità** l'elemento di garanzia **non viene corrisposto**.

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.
Società tra Professionisti

FLESSIBILITÀ ORARIO DI LAVORO

Alle aziende, in ragione di esigenze di mercato o stagionali, è consentita la predisposizione di orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità per anno solare, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti consistenti nel **prolungamento** o nella **riduzione** del **normale orario settimanale**, nei periodi di maggiore/minore intensità produttiva ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio o recuperi di prestazione nei periodi di minore/maggiore intensità produttiva. In tale ipotesi l'articolazione dell'orario normale di lavoro sarà caratterizzata da settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e da settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario contrattuale. Sono previsti 4 livelli all'anno di superamento dell'orario ordinario di lavoro, con relative maggiorazioni della retribuzione oraria:

Livello	Superamento orario di lavoro	Maggiorazione
1°	sino a 45 ore annuali	14%
2°	da 46 a 80 ore annuali	16%
3°	da 81 a 96 ore annuali	18%
4°	da 97 a 112 ore annuali	20%

Ai lavoratori spetta la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Nel caso in cui **non** si verificasse la **compensazione** in minor orario **entro 12 mesi** dalla **scadenza dell'anno solare** in cui si sono effettuati gli orari in regime di flessibilità, le **ore lavorate** saranno retribuite con la **maggiorazione** dello **straordinario** relativo al periodo di effettuazione, con **detrazione** della maggiorazione **già erogata**, quale quota anticipata.

Le **ore di recupero** della maggior prestazione, se **non recuperate** entro i suddetti termini, potranno, a **richiesta** del lavoratore, essere accantonate in **banca ore** compatibilmente alle esigenze tecnico/produttive dell'azienda. Nell'ipotesi di ricorso a trattamenti di ammortizzatori sociali o per prevenire gli stessi, potranno essere utilizzate anche in **forma collettiva**, prima o alternativamente al ricorso agli ammortizzatori, le ore accantonate e non utilizzate in banca ore. In tal caso le aziende informeranno preventivamente le RSU o le Organizzazioni Territoriali.

Viene demandata a intese a **livello aziendale**, con l'eventuale partecipazione delle organizzazioni territoriali, la sperimentazione di orari di lavoro in regime di **flessibilità oltre** le suddette **112 ore** annuali. Si ricorda che in caso di attivazione di programmi di flessibilità, il ricorso al lavoro straordinario, per gli stessi soggetti, è ammesso solo una volta raggiunto il tetto massimo di orario in regime di flessibilità.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Limiti quantitativi

Il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a tempo determinato non può superare il **20%** calcolato **su base semestrale** dei lavoratori occupati a **tempo indeterminato** nell'**unità produttiva** (le frazioni sono arrotondabili all'unità superiore).

Nelle ipotesi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 5 (aziende da 0 a 5 dipendenti) resta ferma la possibilità di assunzione di **2 lavoratori a termine**, purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa. In caso di necessità, mediante accordo con le RSU o in loro assenza con le rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto, possono essere elevate le percentuali di assunti con contratto a tempo determinato e possono essere individuate altre fattispecie di esclusione dalla suddetta limitazione percentuale.

Inoltre sono **escluse** da limiti quantitativi le assunzioni a tempo determinato per:

- attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- allestimento di stand fieristici, show-room;
- attività connesse a corners ed esposizioni;

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

- attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le RSU o in assenza delle RSU, con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni;
- avvio di una nuova attività riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di un'unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi (elevati a 18 mesi per le aziende del Mezzogiorno di cui al DPR n. 218/1978);
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, mai stato prodotto o fornito in azienda e con carattere di sperimentazione o prova. La durata di sperimentazione o prova non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio. Con accordo sindacale è possibile prolungare il periodo di 12 mesi.

Durata

Ai fini del computo del periodo massimo dei **36 mesi** sono considerati complessivamente i periodi effettuati con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato. Qualora tale limite sia superato per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. In tema di **deroga assistita** la durata dell'ulteriore successivo contratto a termine non può essere superiore a **12 mesi**.

La soglia dei 36 mesi **non trova applicazione**, oltre che per le attività stagionali ex DPR n. 1525/1963, riguardo le seguenti ipotesi:

- attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- allestimento di stand fieristici, show-room;
- attività connesse a corners ed esposizioni;
- attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le RSU o in loro assenza, con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni.

Intervalli temporali

In caso di **riassunzione** a tempo determinato gli intervalli temporali (10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi e 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi) **non si applicano** nelle seguenti fattispecie:

- nell'ambito di un processo organizzativo determinato:
 - dall'avvio di una nuova attività riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi (elevati a 18 mesi nelle aziende del Mezzogiorno);
 - dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, mai stato prodotto o fornito in azienda e con carattere di sperimentazione (la durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio);
- in tutte le altre ipotesi individuate dai contratti collettivi.

Diritto di precedenza

Il lavoratore che, nell'esecuzione di almeno due contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un **periodo** complessivo **superiore a 9 mesi**, ha diritto di precedenza nelle **assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dal datore di lavoro entro i **successivi 12 mesi** con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il diritto di precedenza scatta **anche** per i lavoratori che con un **unico contratto** a tempo determinato superino i **9 mesi** di prestazione continuativa.

Sono richiamate le previsioni legislative per cui:

- concorre a determinare tale periodo anche il congedo di maternità usufruito nell'esecuzione di un contratto a termine;

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.
Società tra Professionisti

- il lavoratore assunto per attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore per le medesime attività stagionali;
- il diritto di precedenza va espressamente richiamato nell'atto scritto ed ai fini del suo esercizio il lavoratore deve manifestare per iscritto la propria volontà entro 6 mesi (3 mesi per le attività stagionali) dalla cessazione del rapporto; il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso 1 anno dalla cessazione del rapporto.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

In tema di **clausola di stabilizzazione** si sottolinea che l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei **36 mesi precedenti** la nuova assunzione, di almeno il **50%** degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Per le **aziende** che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori **inferiore a 10 unità** la suddetta percentuale è ridotta al **30%**.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

La **contribuzione** a carico **azienda** al Fondo ALTEA è fissata nelle seguenti misure:

- **13,00 euro** mensili (per 12 mensilità) per ogni lavoratore iscritto dal **1° gennaio 2017**;
- **15,00 euro** mensili (per 12 mensilità) per ogni lavoratore iscritto dal **1° gennaio 2018**.

Rimaniamo a Vostra disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo.

Cordiali Saluti
Il Cdl Alessio Bertagnin