

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

Padova, 4 novembre 2020

Gentile **Clienti**
CCNL Legno e Arredamento
Industria

Oggetto: Rinnovo CCNL.

In data **19 ottobre 2020**, tra FEDERLEGNO ARREDO, FILLEA – CGIL, FILCA – CISL, FENEAL– UIL è stato stipulato, l'accordo per il rinnovo del CCNL 13 dicembre 2016 per i dipendenti dalle aziende industriali dei settori legno, sughero, mobile, arredamento e boschivi e forestali, scaduto il 31 marzo 2019. Ferme restando le diverse decorrenze eventualmente previste, le nuove disposizioni e le modifiche ai singoli istituti contrattuali hanno **validità dal 1° gennaio 2021**.

MINIMI RETRIBUTIVI

Le Parti hanno convenuto un **aumento dei minimi retributivi** l'intesa da corrispondersi in due tranches, alle seguenti scadenze: **1° settembre 2020** e **1° gennaio 2021**. I nuovi importi dei minimi retributivi risultano i seguenti:

Categoria	Importi al 1° gennaio 2019		Importi dal 1° settembre 2020		Importi dal 1° gennaio 2021	
	Retribuzione	Minimo*	Retribuzione	Minimo*	Retribuzione	Minimo*
AD3	2.491,84	1.949,60	2.544,34	2.002,10	2.596,84	2.054,60
AD2	2.446,67	1.904,43	2.497,92	1.955,68	2.549,17	2.006,93
AD1	2.351,36	1.811,28	2.400,11	1.860,03	2.448,86	1.908,78
AC5	2.256,99	1.718,72	2.303,24	1.764,97	2.349,49	1.811,22
AC4	2.115,51	1.579,96	2.158,01	1.622,46	2.200,51	1.664,96
AC3	1.973,89	1.441,15	2.012,64	1.479,90	2.051,39	1.518,65
AC2	1.973,89	1.441,15	2.012,64	1.479,90	2.051,39	1.518,65
AC1	1.831,07	1.302,29	1.866,07	1.337,29	1.901,07	1.372,29
AS4	1.973,89	1.441,15	2.012,64	1.479,90	2.051,39	1.518,65
AS3	1.903,62	1.372,27	1.940,50	1.409,15	1.977,38	1.446,03
AS2	1.831,07	1.302,29	1.866,07	1.337,29	1.901,07	1.372,29
AS1	1.774,71	1.246,62	1.808,21	1.280,12	1.841,71	1.313,62
AE4	1.774,71	1.246,62	1.808,21	1.280,12	1.841,71	1.313,62
AE3	1.704,06	1.177,20	1.735,69	1.208,83	1.767,32	1.240,46
AE2	1.632,91	1.107,79	1.662,66	1.137,54	1.692,41	1.167,29
AE1	1.454,68	932,19	1.479,68	957,19	1.504,68	982,19

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA (EGR)

Si conferma che ai **lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di 2° livello e che non percepiscono altri trattamenti retributivi individuali o collettivi**, in aggiunta a quanto spettante per il CCNL (pari o superiore all'elemento di garanzia retributiva e fino alla concorrenza dello stesso), **va riconosciuto l'EGR pari, a partire dal 1° luglio 2020, a 25,00 euro mensili** (in precedenza 18,00 euro), per **12 mensilità**. Viene ribadito che tale importo:

- è considerato omnicomprensivo di tutti gli istituti contrattuali e/o legali diretti e indiretti, dal momento che le Parti ne hanno tenuto conto in sede di quantificazione;
- è escluso dagli elementi utili al calcolo del TFR;

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

- non va erogato nell'ipotesi di CIG per un periodo superiore a 20 settimane, CIGS o mobilità di garanzia.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'accordo di rinnovo dispone un **incremento della contribuzione** al Fondo ARCO **a carico delle aziende** nella misura complessiva dello **0,20%** (rimane invariata l'aliquota a carico dei lavoratori, pari all'1,30%):

- **0,10%** a decorrere dal **1° gennaio 2021**, per cui l'aliquota a carico delle aziende sarà pari al **2,20%**, calcolata sulla retribuzione utile per il calcolo del TFR;
- **0,10%** a decorrere dal **1° gennaio 2022**, per cui l'aliquota a carico delle aziende sarà pari al **2,30%**, calcolata sulla retribuzione utile per il calcolo del TFR.

La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali e/o aziendali. (N.B.: tale contribuzione è dovuta dall'azienda solo qualora il lavoratore decida di versare al Fondo un contributo volontario)

In ragione del perdurare della crisi di crescita del Fondo viene stabilita, altresì, l'istituzione di un elemento promozionale del welfare previdenziale a titolo di **una tantum, pari a 100,00 euro**, da erogare a carico delle aziende a favore di tutti i lavoratori in forza alle stesse con contratto a tempo indeterminato al primo giorno di calendario del mese in cui sarà effettuato il versamento.

Il conferimento avverrà con le seguenti modalità:

- per i **lavoratori iscritti ad ARCO**, con la contribuzione del secondo trimestre del 2021 con scadenza **20 luglio 2021**;
- per i **lavoratori non iscritti a nessun fondo** contrattuale, contribuzione destinata esclusivamente ad ARCO, da effettuare con la contribuzione del secondo trimestre del 2021 con **scadenza 20 luglio 2021**;
- per i **lavoratori iscritti ad altri fondi** contrattuali con origine da accordi territoriali, **nel mese di luglio** secondo le modalità definite dai singoli fondi.

Il suddetto contributo rientra pienamente nel trattamento economico complessivo definito dal CCNL.

ORARIO DI LAVORO IN REGIME DI FLESSIBILITA'

Alle aziende è data la possibilità di **disporre 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 di lavoro, 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. Si precisa che la clausola di flessibilità riguarda tutto l'orario di lavoro espletabile nell'arco dell'anno solare, anche superando il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale escludendo le festività nazionali e giorni festivi. Fatti salvi i livelli annuali di superamento dell'orario ordinario di lavoro, con le relative maggiorazioni della retribuzione oraria, come stabiliti dal CCNL, viene concordato che i **programmi di recupero e/o riposo** devono considerare le capacità previsionali fornite dai programmi produttivi, ma comunque nell'ottica di una sostanziale applicazione della previsione contrattuale, per cui il recupero e/o il riposo va effettuato entro 12 mesi dalla scadenza dell'anno solare in cui si è ricorso agli orari in regime di flessibilità. Le modalità di recupero di prestazione e di effettuazione dei riposi compensativi proposti andranno condivisi da entrambe le parti mediante apposito verbale, in cui trovare l'equilibrio tra emergenze produttive, modalità prestative e recupero dei riposi compensativi.

CONGEDO PARENTALE (c.d. maternità facoltativa)

A partire **dal 1° gennaio 2021** viene riconosciuto, per il congedo di maternità e paternità, un trattamento di assistenza aggiuntivo a quello ex lege, fino ad **un'integrazione a carico dell'azienda pari al 30%** della retribuzione per i **primi 3 mesi** di calendario di congedo immediatamente **successivi** al termine del **congedo obbligatorio**. Si sottolinea che i periodi di congedo parentale e la suddetta integrazione sono computati

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

nell'anzianità di servizio, anche ai fini della maturazione del TFR, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE

La disciplina contrattuale è stata rivista alla luce del D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dal c.d. Decreto Dignità (DL n. 87/2018 convertito dalla Legge n. 96/2018). **L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta** direttamente o indirettamente **da un atto scritto**, una copia del quale va consegnata al lavoratore entro 2 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Limiti quantitativi

Il **numero dei lavoratori assunti** con contratto a **tempo determinato**, con contratto di **somministrazione a termine** e contratto di **somministrazione a tempo indeterminato**, non può superare complessivamente il **45% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente all'assunzione** (con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5). Tale soglia è vincolata ai seguenti tetti per le singole tipologie contrattuali:

- il numero di lavoratori assunti con contratto a **tempo determinato** non può superare il **30%** dei lavoratori a tempo indeterminato;
- il numero di lavoratori assunti con contratto di **somministrazione a termine** non può superare il **30%** dei lavoratori a tempo indeterminato;
- la **somma** del numero di lavoratori assunti con **contratto a tempo determinato** e di lavoratori assunti con contratto di **somministrazione a termine** non può superare complessivamente il **35%** dei lavoratori a tempo indeterminato;
- il numero di lavoratori assunti con contratto di **somministrazione a tempo indeterminato** non può superare complessivamente il **20%** dei lavoratori a tempo indeterminato.

Qualora il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 5 (**aziende da 0 a 5 dipendenti**) è consentito il **ricorso a 2 contratti**, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Restano fermi gli accordi collettivi aziendali esistenti che prevedevano una diversa disciplina dei limiti percentuali, fino alla loro scadenza.

Viene stabilita l'**esclusione dalle suddette percentuali delle assunzioni a tempo determinato** per:

- **attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite** (anche in virtù di precedenti rapporti 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** che deve essere 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 (per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal TU approvato con DPR n. 218/1978 tale periodo è esteso a 18 mesi);
- **lancio di un prodotto o di un servizio innovativo**, il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri 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.

Intervalli temporali

In caso di riassunzione con contratto a tempo determinato dello stesso lavoratore, **gli intervalli temporali non trovano applicazione** nelle seguenti ipotesi:

- assunzione a termine nell'ambito di un **processo organizzativo** determinato:
 - dall'**avvio di una nuova attività** che deve essere 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 (per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno tale periodo è esteso a 18 mesi);

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

- dal **lancio di un prodotto o di un servizio innovativo**, che non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione (la durata di essa non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio);
- **sostituzione di lavoratori assenti**, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi di altri lavoratori;
- assunzione di **lavoratori posti in CIG presso altra azienda**;
- assunzione di **percettori della NASpI**;
- assunzione di **lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età**.

Attività stagionali

Le Parti hanno convenuto che sono da considerarsi attività stagionali le attività produttive concentrate in **limitati periodi dell'anno** e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad **esigenze cicliche**, e alle **variazioni climatiche**, all'approvvigionamento di materie prime a sua volta condizionato dal clima, dal mercato che varia in funzione della stagione o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate **ricorrenze e festività**.

Rientrano in tale ambito le seguenti fattispecie produttive:

- lavorazioni boschive e forestali;
- segherie;
- allestimenti di fiere, stands e decorazioni, cartellonistica;
- fabbricazioni e installazione di tende, zanzariere, e ogni altra schermatura solare;
- fabbricazione di edifici prefabbricati in legno customizzati e/o su ordinazione e/o su impegno o commessa;
- fabbricazione di imballaggi a contatto con alimenti;
- lavorazione di estrazione del sughero naturale, selezione e stagionatura;
- fabbricazione di turaccioli comuni o da spumante;
- fabbricazione di giostre e altalene;
- fabbricazione di mobili per esterno/giardino;
- fabbricazione di articoli per l'arredo urbano in qualunque materiale (panchine, recinzioni etc.);
- fornitura con o senza posa di tende temporanee e di architetture tessili;
- fornitura con o senza posa di palchi, di attrezzature per lo spettacolo, e per l'audiovideo.

Ai fini dell'attivazione per la prima volta di assunzioni per le suddette attività, alle aziende è fatto obbligo di comunicazione preventiva alle RSU ed alle OO.SS. territoriali aderenti alle categorie nazionali firmatarie del CCNL, tramite PEC. Tale comunicazione è finalizzata allo svolgimento di un incontro tra le parti nel corso del quale saranno fornite informazioni su:

- le tempistiche temporali e/o cicliche dei mesi dell'anno ed i reparti o comparti dell'azienda interessati
- la previsione sul numero e sulla durata dei contratti e le relative professionalità richieste;
- le fattispecie produttive per le attività stagionali di cui al CCNL.

Ai lavoratori con contratto a termine stagionale spetta il diritto di precedenza sulle nuove assunzioni, sulla base delle normative.

L'applicazione della suddetta disciplina può essere applicata:

- per l'intera azienda, per settori, per reparti o per gruppi di lavoratori, in ragione del personale coinvolto nell'attività stagionale;
- quando ricorrano i periodi di maggiore produzione, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario; nell'arco di 12 mesi dell'anno solare dello stesso ciclo di attività stagionale non sarà consentito superare una durata massima complessiva di 8 mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.

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

Il periodo di prova e il periodo di comporto per i lavoratori stagionali sono uguali a quelli definiti per i lavoratori con contratto a tempo determinato.

TELELAVORO

Le Parti hanno convenuto la normativa in materia di telelavoro, la cui **entrata in vigore** è prevista **al termine del periodo di emergenza Covid**. In particolare, si evidenzia che si tratta di una diversa forma di svolgimento dell'attività lavorativa (a tempo determinato, indeterminato, pieno o parziale), in un luogo che non coincide con i locali dell'impresa, utilizzando infrastrutture telematiche ed informatiche, che gli permettono di riprodurre l'ambiente lavorativo. Il ricorso al telelavoro (per l'intero orario di lavoro o per parte dello stesso), sia in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro in essere, sia in caso di nuova assunzione, può avvenire solo con **accordo scritto** fra azienda e lavoratore per definire anche le regole di utilizzo degli **strumenti di lavoro**. La fornitura, l'installazione e la manutenzione degli strumenti di lavoro sono a carico dell'azienda, così come le spese ed i costi sostenuti dal lavoratore. Fatta salva diversa previsione da parte della contrattazione aziendale, **l'attività lavorativa** può essere prestata presso:

- **altra sede**/hub aziendale;
- la **residenza privata/domicilio** del lavoratore;
- **altro luogo** stabilito dalle parti, o indicato dal lavoratore e preventivamente autorizzato dall'azienda.

Al telelavoratore sono garantiti gli stessi diritti riservati ai lavoratori che svolgano analoghe mansioni nei locali dell'impresa. Il passaggio da/a telelavoro non determina alcuna variazione nell'inquadramento e nella retribuzione sia fissa che variabile. Nelle giornate effettivamente prestate in telelavoro presso una qualsiasi sede aziendale viene erogata l'indennità di mensa, ovvero il buono pasto se previsto.

LAVORO AGILE

La disciplina convenuta per il lavoro agile, al pari di quella per il telelavoro, **entrerà in vigore al termine del periodo di emergenza Covid**. Il lavoro agile consiste in una modalità di lavoro "da remoto", definita mediante un accordo concluso direttamente tra **impresa e lavoratore**, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, con l'utilizzo anche di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa e senza precisi vincoli di lavoro o di orario nei limiti delle previsioni di cui all'art. 18 della Legge n. 81/2017. La domanda per l'accesso al lavoro agile può essere avanzata da tutti i lavoratori con rapporto a tempo determinato, indeterminato (pieno o parziale), compatibilmente con le mansioni espletate e le esigenze e/o specificità aziendali.

Nell'accordo individuale vanno indicati i seguenti elementi:

- le giornate nelle quali la prestazione sarà resa in modalità agile;
- l'identificazione dei responsabili di riferimento in azienda;
- le modalità di partecipazione alle riunioni con colleghi e propri responsabili;
- l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione;
- le modalità di richiesta degli istituti contrattuali (malattie, ferie, permessi, straordinario etc);
- le modalità di esercizio del "diritto alla disconnessione" dalla strumentazione tecnologica;
- le modalità di accesso alle informazioni e alla partecipazione ad attività sindacali;
- le eventuali specifiche modalità di esercizio del potere direttivo.

Il lavoratore agile conserva il ruolo, l'inquadramento e la sede di lavoro già assegnata e mantiene integralmente il trattamento economico-normativo in atto (compresi premio di risultato, welfare, premi per obiettivi) previsto dal CCNL. Si sottolinea, infine, che in presenza di un giustificato motivo è ammesso il recesso in forma scritta da parte dell'azienda e/o del lavoratore con un preavviso di 10 giorni di calendario, esclusivamente nei casi specificati dall'accordo.

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

Cordiali Saluti
Il Cdl Alessio Bertagnin