

Padova, 23 maggio 2022

Gentili Clienti
CCNL Legno - Aziende Artigiane

Oggetto: Rinnovo CCNL.

In data **3 maggio 2022**, tra CONFARTIGIANATO Legno e Arredo, CONFARTIGIANATO Marmisti, CNA Produzione, CNA Costruzioni, CASARTIGIANI, CLAAI, FENEAL - UIL, FILCA - CISL, FILLEA - CGIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Legno - Lapidei 13 marzo 2018 (con successivo Verbale integrativo del 21 marzo 2018 sono state diffuse le tabelle retributive), ossia il CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane e piccole e medie imprese del legno, arredamento, mobili, escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, scaduto il 31 dicembre 2018.

Il contratto ha validità quadriennale, decorre dal **1° gennaio 2019** e scade il **31 dicembre 2022**, sia per la parte economica che per quella normativa. Lo stesso CCNL continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la suddetta scadenza, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo. Le modifiche introdotte dall'accordo di rinnovo decorrono dalla sua data di sottoscrizione (**3 maggio 2022**), ferme restando diverse specifiche decorrenze fissate per i singoli istituti.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Livello	Minimi CCNL al 30 aprile 2022	Minimi CCNL a partire dal	
		1° maggio 2022	1° settembre 2022
AS	€ 1.931,51	€ 1.992,73	€ 2.033,54
A	€ 1.800,34	€ 1.857,40	€ 1.895,44
B	€ 1.645,64	€ 1.697,80	€ 1.732,57
C Super	€ 1.574,12	€ 1.624,01	€ 1.657,27
C	€ 1.501,88	€ 1.549,48	€ 1.581,22
D	€ 1.419,71	€ 1.464,71	€ 1.494,71
E	€ 1.344,47	€ 1.387,09	€ 1.415,50
F	€ 1.263,24	€ 1.303,28	€ 1.329,97

UNA TANTUM

L'accordo ha stabilito, ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, la corresponsione, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dello stesso (**3 maggio 2022**), di un importo forfetario "una tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato (1° gennaio 2019 - 30 aprile 2022) pari a **150,00 euro**, da erogarsi in due tranches di pari importo:

- **75,00 euro** con la retribuzione del mese di **luglio 2022**;
- **75,00 euro** con la retribuzione del mese di **ottobre 2022**.

La suddetta somma Una Tantum:

- viene corrisposta agli **apprendisti** in forza al 3 maggio 2022 nella misura del **70% (105,00 euro)**, con le medesime decorrenze;
- è **ridotta** proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa “post-partum”, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate;

Infine, è stata determinata considerando in essa anche i riflessi sugli **istituti retributivi diretti ed indiretti**, legali o contrattuali ed è quindi **comprensiva degli stessi**, viene **esclusa** dalla base di calcolo del **TFR** ed è riconosciuta anche in caso di dimissioni o licenziamento. La corresponsione di tali importi cessa con la retribuzione relativa al mese di maggio 2022.

N.B. Gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali / superminimi vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi una tantum e, pertanto, vanno detratti dall’una tantum stessa fino a concorrenza.

BILATERALITÀ

Con decorrenza **dal 1° maggio 2022** trova applicazione la **contribuzione** all’EBNA pari a 11,65 euro mensili (per 12 mensilità) + 0,60% (di cui 0,45% a carico del datore di lavoro e 0,15% a carico del lavoratore) dell’imponibile previdenziale per FSBA.

FORMAZIONE CONTINUA

È previsto il riconoscimento a ciascun lavoratore di **8 ore di formazione** da esercitare entro la scadenza del CCNL il **31 dicembre 2022** per percorsi di **alfabetizzazione digitale** da effettuare durante l’orario di lavoro. Si prenderà contatto con Fondartigianato per promuovere bandi destinati alle competenze digitali.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Affiancamento

L’assunzione a termine ammette un **periodo di affiancamento** della durata massima di **90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito**, sia prima che inizi l’assenza, sia successivamente al rientro del sostituito, al fine di consentire il passaggio di consegne. Nel caso in cui l’assenza delle lavoratrici/tori, ovvero titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del TU n. 151/2001 relativi alla maternità/paternità, il contratto a tempo determinato, oltre all’affiancamento, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l’allattamento.

Limiti quantitativi

L’accordo di rinnovo dispone che:

- nelle **imprese da 0 a 5 dipendenti** (comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti) è consentita l’assunzione di **3 lavoratori a termine**;
- nelle imprese **da 6 a 18 dipendenti** (comprendendo tra questi solo i lavoratori a tempo indeterminato), è consentita l’assunzione di **1 lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza**;

- nelle imprese **da 19 dipendenti in poi** (comprendendo tra questi solo i lavoratori a tempo indeterminato), è consentita l'assunzione dei lavoratori a tempo determinato nella misura del **35% del personale in forza**.

Sono **esclusi** dal computo dei limiti quantitativi:

- a) i rapporti a termine conclusi nei **primi 15 mesi** della **fase di avvio** di nuove attività d'impresa;
- b) i rapporti a termine conclusi nei **primi 15 mesi** dall'**entrata in funzione** di una nuova linea di produzione o di servizio;
- c) i rapporti a termine conclusi **nei primi 15 mesi** dall'**entrata in funzione** di una nuova unità produttiva aziendale.

Intervalli temporali

Non è previsto l'**obbligo** per il datore di lavoro di rispettare gli **intervalli temporali** tra un contratto a termine ed un altro.

Ulteriori causali

In attuazione del disposto normativo che consente alla contrattazione collettiva l'individuazione di **nuove specifiche esigenze** per l'**instaurazione** di rapporti a tempo determinato di durata **superiore ai 12 mesi**, ma comunque **non eccedente i 24 mesi**, fino al **30 settembre 2022** salvo successive modifiche ed integrazioni le Parti hanno individuato **ulteriori causali** di ricorso al contratto a termine, alternative tra loro:

- **punte di più intensa attività** derivate da **richieste di mercato** che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la **quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni** richieste;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di **commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi**;
- esigenze di collocazione nel mercato di **diverse tipologie di prodotto non presenti** nella normale produzione;
- esigenze di **professionalità e specializzazioni diverse** da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di **commesse particolari**.

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

Cordiali Saluti

I Professionisti dello Studio Bertagnin