Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Legno-Lapidei

Roma, 3 maggio 2022

Tra le associazioni datoriali

CONFARTIGIANATO Legno e Arredo

CONFARTIGIANATO Marmisti

CNA Produzione

CNA Costruzioni

CASARTIGIANI

CLAAI

e le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

Feneal-Uil

Filca- Cisl

Fillea- Cgil

Si è convenuto sul seguente verbale di accordo per il rinnovo del CCNL Area Legno-Lapidei del 13 marzo 2018.

In applicazione dell'accordo interconfederale del 26 novembre 2020 che si intende integralmente recepito, il presente CCNL confluisce nella nuova macro area Manifatturiero.

Art. 2 Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1°gennaio 2019 e avrà validità fino al 31 dicembre 2022.

La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca, di norma, a metà della vigenza del presente CCNL.

Le modifiche introdotte dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Art.__ Diritto alle prestazioni della bilateralità

L'Accordo Interconfederale del 17 dicembre 2021 sottoscritto da Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, Claai insieme a CGIL, CISL e UIL si intende integralmente recepito all'interno del CCNL e pertanto ne costituisce parte integrante con decorrenza dal **1° maggio 2022.**

Nuovo Art. 54 Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti, riconoscono che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Ai sensi della legislazione vigente, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

a) Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, è consentito un periodo di affiancamento tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne. L'affiancamento potrà avere una durata massima di 90 giorni di calendario.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del T.U. n. 151/2001, il contratto a tempo determinato, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

b) Limiti quantitativi

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 un 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, l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 35% del personale in forza.

Ai sensi del comma 2, lett. a) dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015 sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 15 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

Le parti concordano che il periodo di cui al comma precedente può essere elevato dalla contrattazione collettiva regionale.

c) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, prima parte, del D.Lgs. n. 81/2015 il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, seconda parte, D.Lgs. n. 81/2015, qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato dalla data del superamento.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

d) Diritto di precedenza

Ai sensi dell'art. 24 comma 1 del D.lgs. n. 81/2015 il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di lavoro cosi come previsto dall'art. 24, comma 4 del D.Lgs. 81/2015.

Il periodo di congedo di maternità obbligatorio è utile ai fini del raggiungimento del semestre per l'acquisizione del diritto di precedenza di cui al comma che precede.

e) Intervalli temporali

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. n. 81/2015 ai contratti stipulati ai sensi del presente articolo non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. n. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Dichiarazione delle parti

Qualora intervengano modifiche legislative le parti si impegnano sin da ora ad incontrarsi tempestivamente per verificare gli opportuni adeguamenti delle disposizioni contrattuali.

F) Stagionalità

In relazione alla particolarità dei settori rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL, le Parti in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva previsto dall'art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, concordano che, ad ogni effetto di legge, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche e integrazioni, sono attività stagionali le attività produttive concentrate in 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.

A riguardo le Parti indicano di seguito le causali, rispondenti ai criteri sopra concordati

- Fabbricazioni e installazione di tende, zanzariere, e ogni altra schermatura solare
- Lavorazione di estrazione del sughero naturale, selezione e stagionatura;
- Fabbricazione di turaccioli comuni o da spumante;
- Fabbricazione elementi di arredo ligneo per esterno/giardino.

Nell'ambito dell'osservatorio previsto dall'art. 5 le aziende comunicheranno ai soli fini statistici entro la fine di ogni anno, per le ipotesi diverse da quelle previste dal D.P.R. n. 1525/1963, i contratti stagionali attivati e le professionalità utilizzate.

La prima riunione dell'osservatorio è fissata per il giorno 6 giugno 2022.

Le Parti stabiliscono che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di cinque mesi per ogni singola azienda, ivi comprese eventuali proroghe e rinnovi.

G) Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

In applicazione dell'art. 41 bis del D.L. 73/2021, convertito in Legge n. 26/2021, le parti concordano che in aggiunta alle ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato previste dall'art. 19, c. 1, lett. a) e b), del D.lgs. 81/2015 vengono individuate le seguenti specifiche esigenze che costituiscono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato fatte salve le attività stagionali:

- 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.

Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 dell'art. 19 del D.lgs.81/2015, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verifichino le specifiche esigenze previste nei punti precedenti fino al 30 settembre 2022 salvo successive modifiche e integrazioni.

Tutte le causali di ricorso al contratto a tempo determinato previste dalla legge e dal presente CCNL sono alternative tra loro.

Dichiarazione delle parti

Le parti confermano che i contratti a termine stipulati antecedentemente alla data di stipula del presente accordo di rinnovo ai sensi dell'art. 54 del presente c.c.n.l. sono conformi a quanto previsto dal D.L. n. 87/2018 convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96.

Art. Nuovo - Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza

Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case rifugio o da Centri antiviolenza, hanno diritto, in base all'art. 24 del Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, ad un congedo retribuito non superiore a tre mesi, fruibile anche a giorni o a ore e utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta ad informare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui al comma 1.

Il contratto stabilisce come condizione di miglior favore ulteriori 2 mesi di aspettativa non retribuita. Le Parti firmatarie il presente CCNL invitano gli Enti Bilaterali Territoriali dell'Artigianato a valutare prestazioni aggiuntive da porre in essere con riferimento alle fattispecie di cui al presente articolo, al fine di assicurare un più congruo supporto nei confronti delle donne lavoratrici vittime di violenza.

E' riconosciuto, inoltre, alla lavoratrice il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ove disponibili in organico con diritto su richiesta della lavoratrice alla ri-trasformazione in lavoro a tempo pieno nonché dove possibile e compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali il diritto ad essere trasferita presso altra sede. Tale diritto alla trasformazione in part time risulta indipendente dal diritto al congedo.

Art. 61 Formazione continua ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/2000

A tal riguardo saranno riconosciute a ciascun lavoratore 8 ore di formazione da esercitare entro la scadenza del c.c.n.l. (31 dicembre 2022) per percorsi di alfabetizzazione digitale da effettuare durante l'orario di lavoro. Le parti si attiveranno con Fondartigianato per promuovere bandi destinati alle competenze digitali.

Le parti individuano Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività e concordano sulla necessità di ampliare il Piano formativo settoriale, con particolare riferimento alle materie sopra indicate.

Art. 12 – Delega sindacale

[...] La delega dovrà specificare le generalità del lavoratore, l'indicazione dell'organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versare il contributo nonché la misura dello stesso che è commisurato all'1% di paga basa e contingenza in vigore al 1° Gennaio di ogni anno.

Art. 63 Lavoratori disabili ~~e diversamente abili~~

Omissis

Art. 50 - Congedo matrimoniale

Omissis

Conformemente a quanto previsto dalla Legge 20 maggio 2016, n. 76 le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 51 – ~~Trattamento in caso di gravidanza e puerperio~~ Tutela della maternità e paternità

Omissis..

In materia di congedo obbligatorio (10 giorni) e facoltativo (1 giorno) di paternità trovano applicazione le disposizioni normative vigenti e s.m.i..

Art. 94 – Lavori speciali e disagiati

[...] Le aziende riporteranno mensilmente in busta paga le ore di lavoro notturno effettuate. Su richiesta del lavoratore l'azienda fornirà un documento riepilogativo delle ore di lavoro notturno effettuate nell'anno precedente.

Art. 49 - Trattamento di malattia ed infortunio

omissis

Comporto in presenza di gravi patologie oncologiche degenerative e richiedenti terapia salvavita

I lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche degenerative e richiedenti terapia salvavita certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL. hanno diritto ad un periodo di comporto di 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi.
Per questi lavoratori l'indennità sostitutiva della retribuzione netta di fatto prevista dal presente articolo per un periodo massimo di 90 giorni, nei casi di malattia superiore a 180 giorni, è elevata al 50%.

Nuovo art. 44 Salario Minimo Contrattuale Nazionale

Aumenti retributivi e Una Tantum

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi parametrati sui livelli di seguito indicati a partire dal 1° maggio 2022, 1° settembre 2022, così come da tabelle che seguono.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a 150 euro.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni di pari importo: la prima con la retribuzione del mese di luglio 2022, la seconda con la retribuzione del mese di ottobre 2022. Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2022.

L'importo di una tantum verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

Incrementi retributivi – Imprese Artigiane

Settore Legno, Arredamento, Mobili

Livello	Prima tranche dal 1° maggio 2022	Seconda Tranche dal 1° settembre 2022	Incremento salariale a regime
D	45 €	30 €	75 €

Settore Lapidei, Escavazione, Marmo

Livello	Prima tranche dal 1° maggio 2022	Seconda Tranche dal 1° settembre 2022	Incremento salariale a regime
5	45 €	34 €	79 €

Incrementi retributivi – PMI

Settore Legno, Arredamento, Mobili

Livello	Prima tranche dal 1° maggio 2022	Seconda Tranche dal 1° settembre 2022	Incremento salariale a regime
D	50 €	26 €	76 €

Settore Lapidei, Escavazione, Marmo

Livello	Prima tranche dal 1° maggio 2022	Seconda Tranche dal 1° settembre 2022	Incremento salariale a regime
5	50 €	30 €	80 €