IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 3 settembre 2026, presso la sede di FederlegnoArredo in Milano,

TRA

FederlegnoArredo

E

le OO.SS. FenealUil, Filca Cisl, Fillea Cgil

è stata sottoscritta l'Ipotesi di Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Aziende operanti nei settori Legno, Sughero, Mobile, Arredamento e Boschivi e Forestali, con decorrenza dal 1° gennaio 2026 e scadenza al 31 dicembre 2028, sulla base di quanto riportato di seguito.

Art. 1) Sistema di relazioni industriali

FEDERLEGNO ARREDO e FENEAL - FILCA - FILLEA ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori, nello spirito dell'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018, del patto per lo sviluppo e l'occupazione del 1 febbraio 1999 e assumendone le finalità, intendono ribadire l'obiettivo comune di sviluppare un sistema di relazioni industriali che, valorizzando i reciproci rapporti, consenta di accrescere la competitività del settore e delle imprese e quindi di sostenere l'occupazione.

Al fine di valorizzare le peculiarità del settore e di favorirne lo sviluppo le parti si incontreranno per valutare le materie di comune interesse, oggetto di analisi fra le rispettive Organizzazioni europee, per ricercare posizioni che potranno essere sostenute nella rispettiva autonomia di rappresentanza ed intervento di ciascuna organizzazione.

1.1 Osservatorio Bilaterale Legno (OBL)
Le parti stipulanti costituenti l'OBL danno mandato alle rispettive rappresentanze nel CDA dello stesso OBL, di ricercare le fonti di finanziamento per l'attività dell'osservatorio, nel caso in cui si verifichi l'esaurimento dei fondi di dotazione assegnati all'avvio dell'attività.

Le parti danno mandato, al Consiglio di Amministrazione dell'OBL di attivarsi al fine della riorganizzazione ed al suo rilancio.

Le parti metteranno a disposizione di OBL le proprie conoscenze, documentazioni, studi e quant'altro possa essere funzionale e utile all'attività di OBL.

OBL potrà essere delegato dalle parti come sede di confronto e dibattito per il raggiungimento di valutazioni comuni che permettano di considerare progetti di intervento, di provvedimenti di politica industriale sui temi sotto richiamati per il settore, anche attraverso il coinvolgimento della Pubblica Amministrazione, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale, le distinte responsabilità nella rappresentanza dei rispettivi interessi e l'autonomia di valutazione ed intervento propria di ciascuna Organizzazione.

Le tematiche di competenza di OBL saranno le seguenti:

A - Andamento del settore

- analisi degli indirizzi di politica industriale e dell'andamento generale del mercato nazionale, dei comparti produttivi e delle aree sistema anche con riferimento agli effetti sull'occupazione derivanti da tali prospettive;
- i problemi dell'approvvigionamento delle materie prime.

B - Investimenti ed innovazione tecnologica

- le previsioni degli investimenti complessivi e le innovazioni tecnologiche di processo e di prodotto.

C - Normative di indirizzo industriale

- l'evoluzione della legislazione concernente la forestazione, la ricerca e l'attività produttiva e commerciale dei settori;
- l'utilizzazione degli incentivi di legge per l'innovazione industriale.

D - Mercato del lavoro

- l'andamento, le prospettive e l'evoluzione dell'occupazione all'interno del settore e delle aree sistema, con particolare riferimento:
  - ✓ all'occupazione giovanile, in rapporto all'Accordo Interconfederale sull'apprendistato 18-4-2012;
  - ✓ all'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive in linea con le disposizioni legislative emanate, nonché con quanto stabilito dalla legislazione in tema di parità uomo-donna;
  - ✓ alle problematiche di inserimento dei lavoratori extracomunitari, dei portatori di handicap e degli invalidi del lavoro, con riferimento alle norme di legge che li riguardano;
  - ✓ all'uso degli strumenti di legge e contrattuali di sostegno dei redditi e dell'occupazione nei processi di crisi e di ristrutturazione.

E - Formazione professionale e continua

- le problematiche della formazione, con la possibilità di individuare azioni di indirizzo e di sensibilizzazione nei confronti degli organi preposti alla formazione professionale, al fine di una eventuale elaborazione di programmi specifici che, nel realizzare un raccordo tra esigenze delle industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti, abbia anche riguardo ai problemi della scuola e della formazione professionale dei giovani;
- qualificazione e riqualificazione professionale dei lavoratori anche in applicazione delle norme in vigore;
- incentivazione e orientamento dell'offerta formativa utile al settore;
- instaurare ed intrattenere rapporti con Fondimpresa per la formazione continua (art. 46 CCNL);
- monitoraggio della normativa vigente in materia di formazione professionale, sia a livello comunitario che nazionale al fine di informare i propri rappresentati sulle opportunità di finanziamento utilizzabili (art. 46 CCNL).

F - Impiego del fattore lavoro

- monitoraggio delle diverse forme di utilizzo della forza lavoro (regimi di orario e flessibilità, part time, contratti a termine, lavoro somministrato, lavoro stagionale, telelavoro, lavoro agile, apprendistato, ecc.);
- iniziative volte ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta tenuto conto delle disposizioni di legge in vigore.

G - Dinamiche del costo del lavoro

- l'andamento del costo del lavoro, anche in relazione agli indicatori di produttività rispetto ai principali Paesi concorrenti ed il rapporto tra questo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica;
- monitoraggio della contrattazione di secondo livello.

H - Ambiente e sicurezza

- le tematiche dell'ambiente e della sicurezza, nel quadro della normativa nazionale e comunitaria in materia.

I - Buone prassi

- l'ente promuoverà, attraverso azioni di promozione e sensibilizzazione, l'utilizzo di "buone prassi" nel settore. L'OBL individuerà le aree ove il settore legno-arredamento ha una particolare presenza; in tali aree previo accordo tra le parti interessate, potrà organizzare emanazioni territoriali del Comitato stesso, che si occuperanno delle seguenti materie:

1. Monitoraggio sull'andamento del settore
   - ✓ Gli indirizzi di politica industriale e l'andamento generale del mercato, le prospettive produttive del settore, con le specificazioni relative ai diversi comparti produttivi con riferimento agli effetti sull'occupazione derivanti da tali prospettive;
   - ✓ I problemi dell'approvvigionamento delle materie prime.
2. Investimenti ed innovazione tecnologica
   - ✓ Le previsioni degli investimenti complessivi e le innovazioni tecnologiche di processo e di prodotto.
3. Normative di indirizzo industriale
   - ✓ L'evoluzione della legislazione locale concernente la forestazione, la ricerca e l'attività produttiva e commerciale dei settori;
   - ✓ L'utilizzazione degli incentivi di legge per l'innovazione industriale.
4. Formazione professionale
   - ✓ Le problematiche della formazione professionale, anche per realizzare un raccordo tra esigenze delle industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti, che abbia anche riguardo ai problemi della scuola e della formazione professionale dei giovani;
   - ✓ Qualificazione e riqualificazione professionale dei lavoratori anche in applicazione delle norme in vigore;
   - ✓ Incentivazione e orientamento dell'offerta formativa utile al settore.

5) - Impiego del fattore lavoro

- monitoraggio delle diverse forme di utilizzo della forza lavoro (regimi di orario e flessibilità, part time, contratti a termine, lavoro somministrato, lavoro stagionale, telelavoro, lavoro agile, apprendistato, ecc.);
- iniziative volte ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta tenuto conto delle disposizioni di legge in vigore.

6) Monitoraggio dell'andamento della contrattazione aziendale

7) Welfare: le imprese e le organizzazioni sindacali, inserite in un contesto territoriale, utilizzando la contrattazione di 2° livello devono assumere, con la comunità, un rapporto di interazione diretta, nell'impatto delle attività industriali. Inoltre, devono occuparsi delle problematiche territoriali attraverso modalità virtuose, grazie alla collaborazione e alla socializzazione. Vanno pertanto promosse forme di "Welfare di Prossimità" verso Associazioni di Volontariato Sociale che svolgano attività nel territorio, nonché azioni di Welfare Generativo.

8) L'OBL promuoverà azioni dirette alla diffusione e sostegno relativamente a responsabilità sociale e sviluppo sostenibile quale valore aggiunto per le imprese, anche attraverso la partecipazione dei lavoratori, al fine di determinare possibili azioni condivise tra gli stakeholder, le Istituzioni e, ulteriormente, verso le problematiche del territorio.

L'OBL sarà inoltre promotore di progetti di studio sulle diverse modalità di introduzione dello sviluppo sostenibile in ambito energetico, di riciclo, di gestione rifiuti e di riduzione e riutilizzo scarti. Promuoverà inoltre, valorizzando anche esperienze virtuose, azioni di consulenza, formazione e agevolazione nella riconversione delle produzioni.

Avrà, infine, una funzione di promozione di azioni volte ad una diffusione della cultura dello "sviluppo sostenibile" e della diffusione delle certificazioni ambientali.

RESPONSABILITÁ SOCIALE D'IMPRESA

Le parti concordano che nel merito del tema della Responsabilità Sociale d'Impresa entro un mese dalla firma del presente accordo di rinnovo, verrà nominata una commissione paritetica per l'elaborazione di un documento che individui le linee programmatiche. La commissione dovrà terminare i lavori entro il 31.12.2017.

Sistema di informazioni

[*Omissis*]

Livello aziendale e di gruppo

Di norma annualmente, le aziende ed i gruppi, intendendosi per tali l'insieme delle aziende partecipate (possesso di almeno il 26% del pacchetto azionario) articolate su più unità produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale che occupano complessivamente più di 150 dipendenti per i gruppi e più di 40 per le singole aziende, assistite dall'Associazione imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione Generale dell'azienda interessata, e con l'eventuale assistenza della Federlegno Arredo, forniranno alle R.S.U., assistiti dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel corso di un apposito incontro, informazioni relative:

- alle prospettive economiche e produttive con riferimento ai prevedibili riflessi sulla situazione occupazionale ivi compreso l'utilizzo dei relativi strumenti contrattuali e/o di legge;
- ai programmi di investimento e alle conseguenti prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti;
- alle innovazioni tecnologiche che abbiano significativa incidenza sull'occupazione;
- alla struttura occupazionale scomposta per sesso e classi di età, tipologia contrattuale nonché i livelli di salario a parità di mansione e le mansioni;
- agli appalti che comportino significative variazioni sull'assetto produttivo/aziendale;
- responsabilità sociale di impresa.

Nel corso di tale incontro il sindacato verrà informato delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

~~Le aziende che hanno stipulato accordi che prevedono un premio di risultato sulla base di quanto stabilito dagli accordi interconfederali in vigore forniranno alle RSU, le informazioni necessarie per la gestione del premio.~~

~~Le parti, a livello aziendale, si incontreranno di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno solare, al fine di esaminare congiuntamente il godimento delle ferie e i permessi retribuiti sulla base del calendario annuo.~~

Art. 1) Sistema di relazioni industriali

FEDERLEGNOARREDO e le OO.SS. FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle Organizzazioni Datoriali e delle Organizzazioni Sindacali, nello spirito dell'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018, del Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 1 febbraio 1999 e assumendone le finalità, intendono ribadire l'obiettivo comune di sviluppare un sistema di relazioni industriali che, valorizzando i reciproci rapporti, consenta di accrescere la competitività e la qualificazione del settore e delle imprese e quindi di sostenere l' occupazione e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori. Al fine di valorizzare le peculiarità del settore e di favorirne lo sviluppo, le Parti si incontreranno per valutare ulteriori materie di comune interesse.

1.1 Osservatorio Bilaterale Legno-Arredo (OBL)

L'OBL sarà formalmente costituito in occasione della stipula del presente CCNL e le Parti si incontreranno per renderlo operativo entro il 31 dicembre 2026. L'Osservatorio sarà costituito in modo paritetico, da un massimo di 6 componenti per FederlegnoArredo e 6 componenti per le OO.SS. FenealUIL, Filca-CISL, Fillea-CGIL.

L'OBL si riunirà di norma quadrimestralmente e ogni qualvolta una della Parti ne ravvisi la necessità.

Le Parti stipulanti costituenti l'OBL danno mandato alle proprie strutture di ricercare le fonti di finanziamento per l'attività dell'Osservatorio, ove necessarie ai fini dello stesso.

Le Parti metteranno a disposizione di OBL le proprie conoscenze, documentazioni, studi e quant'altro possa essere funzionale e utile alla sua attività.

L'OBL potrà essere delegato dalle Parti come sede di confronto e dibattito per il raggiungimento di valutazioni comuni che permettano di considerare progetti di intervento e provvedimenti di politica industriale sui temi sotto richiamati per il settore, anche attraverso il coinvolgimento della Pubblica Amministrazione, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale, le distinte responsabilità nella rappresentanza dei rispettivi interessi e l'autonomia di valutazione ed intervento propria di ciascuna Organizzazione.

Le Parti convengono che, nell'ambito delle attività dell'OBL, il tema dell'inquadramento professionale costituisca attività temporalmente prioritaria rispetto alle ulteriori materie di competenza dell'Osservatorio. A tal fine viene istituito uno specifico Gruppo di Lavoro paritetico (vedi il successivo punto 1.2.5) che, nel corso della vigenza triennale del presente CCNL, e comunque non oltre il 30.09.2029, dovrà elaborare un documento di analisi e proposte da sottoporre alle Parti firmatarie del presente CCNL, anche al fine di supportare le eventuali decisioni che le stesse saranno chiamate ad assumere.

Le tematiche di competenza dell'OBL, volte a studiare e a proporre avanzamenti per il settore, saranno le seguenti:

A) Andamento del settore

- **analisi degli indirizzi di politica industriale e dell'andamento generale del mercato nazionale e dei comparti produttivi, anche con riferimento agli effetti sull'occupazione derivanti da tali prospettive;**
- **difficoltà di approvvigionamento delle materie prime.**

B) Investimenti ed innovazione tecnologica

- **previsioni degli investimenti complessivi e innovazioni tecnologiche di processo e di prodotto;**
- **intelligenza artificiale, progetti, numero di persone coinvolte, percorsi di reskilling, ricadute sull'organizzazione del lavoro.**

C) Normative di indirizzo industriale

- **evoluzione della legislazione concernente la forestazione, la ricerca e l'attività produttiva e commerciale dei settori:**
- **analisi e possibile utilizzo degli incentivi di legge per l'innovazione industriale;**
- **costruzione di proposte comuni sulle politiche industriali del settore da proporre alle istituzioni, anche attraverso avvisi comuni.**

D) Mercato del lavoro

Confronto e informativa sull'andamento, le prospettive e l'evoluzione dell'occupazione all'interno del settore, con particolare riferimento:

- **all'occupazione giovanile e alle soluzioni per accrescere l'attrattività del settore;**
- **all'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive in linea con le disposizioni legislative emanate, nonché con quanto stabilito dalla legislazione in tema di parità uomo donna;**
- **alle possibilità di percorsi condivisi di inserimento di lavoratrici e lavoratori extracomunitari;**
- **all'inclusione di lavoratrici e lavoratori con disabilità e degli invalidi del lavoro, con riferimento alle norme di legge che li riguardano;**
- **all'uso degli strumenti di legge e contrattuali a sostegno dei redditi e dell'occupazione nei processi di crisi e di ristrutturazione;**
- **all'analisi e condivisione di strumenti per contrastare fenomeni di dumping contrattuale, lavoro irregolare e concorrenza sleale;**
- **all'andamento dell'occupazione nel settore con condivisione di percorsi per sostenere il ricambio generazionale e la trasmissione di competenze.**

E) Formazione professionale e continua

- **opportunità derivanti dallo sviluppo della formazione, con la necessità di individuare azioni di indirizzo e di sensibilizzazione nei confronti degli organi preposti alla**

formazione professionale, al fine di una eventuale elaborazione di programmi specifici che realizzino un raccordo tra le esigenze delle industrie e del mondo del lavoro e le strutture esistenti;

- qualificazione e riqualificazione professionale dei lavoratori anche in applicazione delle norme in vigore e delle innovazioni tecnologiche;
- incentivazione e orientamento dell'offerta formativa utile al settore;
- nel solco di quanto già realizzato negli ultimi anni nell'ambito dei piani con Fondimpresa per la formazione continua (art.46 CCNL), proseguire nella condivisione e nell'estensione della formazione ad un numero sempre maggiore di lavoratrici e lavoratori;
- monitoraggio della normativa vigente in materia di formazione professionale, sia a livello comunitario che nazionale, al fine di informare i propri rappresentanti sulle opportunità di finanziamento utilizzabili (art.46 CCNL).

F) Impiego del fattore lavoro

- monitoraggio delle diverse forme di utilizzo della forza lavoro (regimi di orario e flessibilità, part time, contratti a tempo determinato, lavoro temporaneo, apprendistato, ecc.);
- iniziative volte ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, tenuto conto delle disposizioni di legge in vigore.

G) Dinamiche del costo del lavoro

- analisi dell'andamento del costo del lavoro, anche in relazione agli indicatori di produttività rispetto ai principali Paesi concorrenti e del rapporto tra questo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica;
- in tema di trasparenza retributiva, secondo il D. Lgs. 96/2026 di attuazione della Direttiva Europea 970/2023, raccolta di informazioni circa l'entità del divario retributivo di genere;
- monitoraggio dell'andamento della contrattazione di secondo livello suddivisa per comparti (pannelli, mobili e arredamento, etc).

H) Ambiente e sicurezza

- analisi delle tematiche concernenti l'ambiente e la sicurezza, nel quadro della normativa nazionale e comunitaria in materia;
- studio dei fattori di rischio legati alla salute e sicurezza nel settore, monitoraggio degli incidenti avvenuti e identificazione di proposte da condividere con le aziende per far sì che non si ripetano, anche in un'ottica di valorizzazione delle buone prassi esistenti.

I) Responsabilità sociale di impresa e sviluppo sostenibile

- in tema di responsabilità sociale di impresa e sviluppo sostenibile, si rimanda alla Carta dei Valori sottoscritta dalle Parti nel 2017, già riportata nell'Allegato B) del presente CCNL

- **prevedere la definizione di un avviso comune da proporre alle istituzioni che, sottolineando l'importanza e il riconoscimento del settore come eccellenza per il Made in Italy, costruisca percorsi di certificazione della filiera e un modello di protocollo da proporre alla Pubblica Amministrazione, alle Regioni e alle Città metropolitane per l'acquisto di forniture di mobili e arredi che tuteli le aziende che rispettano i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle OO.DD. e dalle OO.SS. dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, l'occupazione, le normative in termini di salute e sicurezza, valorizzando le innovazioni sociali e d'impresa.**
- **promuovere linee guida ai fini della rendicontazione di sostenibilità delle aziende per proporre alle aziende del settore linee di indirizzo comuni.**

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono di individuare, nell'ambito delle materie oggetto di confronto, gli argomenti sui quali rendicontare periodicamente l'effettiva applicazione degli indirizzi condivisi, assumendo a riferimento dati oggettivi, verificabili e comparabili, quale presupposto per valutazioni comuni e per un confronto coerente con il metodo della concertazione.

Le Parti provvederanno alla stesura del testo contrattuale coordinato e all'aggiornamento normativo, nonché ad eventuali semplificazioni e chiarimenti condivisi da tutte le Parti sottoscrittrici del presente CCNL, entro il mese di dicembre 2026.

1.2 Sistema di informazioni

[*Omissis*]

1.2.3 Livello aziendale e di gruppo

Ai fini della misurazione della rappresentatività sindacale, le aziende sono tenute a comunicare i dati relativi ai lavoratori iscritti alle OO.SS., tramite la compilazione dei campi dedicati all'interno dei flussi Uniemens.

Con cadenza annuale, di norma nel mese di gennaio, su richiesta delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, le aziende provvederanno ad inviare alle stesse l'elenco dei rispettivi iscritti e della percentuale di rappresentanza.

Annualmente, le aziende ed i gruppi, intendendosi per tali l'insieme delle aziende partecipate (possesso di almeno il 26% del pacchetto azionario) articolate su più unità produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale, che occupano complessivamente più di 140 dipendenti per i gruppi e più di 40 dipendenti per le singole aziende, assistiti dall'Associazione datoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione Generale dell'azienda interessata, e con l'eventuale assistenza di FederlegnoArredo, forniranno alla R.S.U., assistita dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, nel corso di un apposito incontro, informazioni relative a:

– prospettive economiche e produttive con riferimento ai prevedibili riflessi sulla situazione occupazionale, ivi compreso l'utilizzo dei relativi strumenti contrattuali e/o di legge;

- programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti;

- innovazioni tecnologiche che abbiano significativa incidenza sull'occupazione;

– struttura occupazionale scomposta per sesso e classi di età.

Nel corso di tale incontro il sindacato verrà informato delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche. Le aziende che hanno stipulato accordi che prevedono un premio di risultato sulla base di quanto stabilito dagli accordi interconfederali in materia e dall'art. 39 c. 1 del presente CCNL, forniranno alla R.S.U. le informazioni necessarie per la gestione del premio.

Le Parti, a livello aziendale, si incontreranno di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno solare, al fine di esaminare congiuntamente il godimento delle ferie e i permessi retribuiti sulla base del calendario annuo.

1.2.4) Appalti

I contratti di appalto sono disciplinati dalle norme di legge in materia.

In osservanza di tali norme, le aziende, nell'individuazione delle aziende appaltatrici, utilizzeranno principi e processi che tutelino la legalità dell'appalto.

Con cadenza annuale, su richiesta della RSU o, in mancanza, delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL, le aziende forniranno una informativa in relazione agli appalti avviati che comportino variazioni sull'assetto produttivo/aziendale.

L'informativa verterà su:

- nome dell'azienda esecutrice
- C.C.N.L. applicato
- durata prevista
- oggetto dell'appalto
- numero medio di lavoratori utilizzato nell'esecuzione dell'appalto stesso.

In riferimento al secondo alinea, si rimanda alla Carta dei Valori del 2017, Allegato B) al presente contratto.

Nel caso di appalti continuativi e/o di lunga durata sarà verificata la possibilità, compatibilmente con la disponibilità di spazi congrui e con l'organizzazione dell'azienda appaltante, nonché con la valutazione dei rischi interferenziali, dell'utilizzo comune di alcuni ambienti (spogliatoi, parcheggi). Laddove esistente, sarà messa a disposizione l'infermeria per gli interventi di primo soccorso.

1.2.5) Gruppo di lavoro sull'inquadramento

Le Parti convengono di avviare un'analisi in sede tecnica sul sistema di classificazione, in vigore dal 1° gennaio 2007, nei settori ai quali si applica il presente CCNL, realizzando una ricognizione che consideri i cambiamenti organizzativi e tecnologici, impattanti

sull'organizzazione del lavoro, che rendono obsoleti o incoerenti i principi che avevano guidato l'aggiornamento del sistema di inquadramento professionale avvenuto tra il 2004 e il 2006.

A tale scopo si provvederà a costituire un Gruppo di lavoro paritetico, formato da sei rappresentanti per FederlegnoArredo e sei rappresentanti per FenealUil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil, al quale sarà affidato il compito di analizzare l'attuale contesto con particolare riferimento:

- **all'efficacia e all'attuazione dei principi della professionalità, acquisita in un percorso di carriera, della polifunzionalità e della polivalenza;**
- **all'adeguatezza della descrizione dei profili professionali, confrontata con la mutata struttura produttiva e con l'organizzazione del lavoro nei settori rappresentati;**
- **al rispetto della parità uomo/donna con l'obiettivo di valorizzare la professionalità del personale femminile nel rispetto delle reciproche differenze;**
- **alle innovazioni tecnologiche venutesi a determinare dall'entrata in vigore dell'attuale classificazione in Aree Professionali e Livelli;**
- **alla valorizzazione delle professionalità richieste, attuata tramite analisi delle competenze, e conseguenti proposte di miglioramento e diversificazione professionale nei diversi ruoli, che consideri anche le aspirazioni personali, acquisite anche tramite idonei percorsi formativi.**

Il "Gruppo di lavoro sull'inquadramento" esaminerà l'andamento applicativo del presente articolo contrattuale, l'inserimento di nuove figure professionali e/o livelli retributivi che venissero a configurarsi nei settori a cui si applica il presente contratto.

Le Parti si impegnano ad attivare l'operatività del Gruppo di lavoro in occasione della stipula del presente CCNL, individuando contestualmente la prima sessione di incontro che si terrà entro il 31 dicembre 2026.

Nel primo incontro verrà fissato un calendario di riunioni per favorire i lavori e il rispetto dei tempi.

Il "Gruppo di lavoro sull'inquadramento" fornirà le risultanze dei suoi lavori alle Parti firmatarie del presente CCNL entro il 31 dicembre 2027.

8.2.1 Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

[*Omissis*]

Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

~~In tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della R.S.U., secondo il seguente rapporto:~~

- ~~1 R.L.S. nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti;~~
- ~~3 R.L.S. nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.~~
- ~~6 R.L.S. nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti.~~

Il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, stabilito all'art. 47 comma 7 del D. Lgs. 81/2008, è il seguente:

a) **un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori**

b) **tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori**

c) **sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori.**

In considerazione dell'importanza che le Parti attribuiscono al tema della salute e sicurezza sul lavoro, si conviene che nelle aziende ovvero unità produttive da 121 a 200 lavoratori i rappresentanti siano due.

Per quanto riguarda la procedura di elezione o designazione degli RLS si rimanda all'Accordo Interconfederale del 12 dicembre 2018 "Salute e sicurezza - Attuazione del Patto per la fabbrica".

All'atto della costituzione della R.S.U. il candidato a R.L.S. viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U..

La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle R.S.U..

Nei casi in cui sia già costituita la R.S.U., per la designazione del R.L.S. si applica la procedura che segue: entro 90 giorni dalla data del presente accordo il o gli R.L.S. è o sono designati dai componenti della R.S.U. al loro interno. Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le R.S.A. delle organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie, il o gli R.L.S. sono eletti dai lavoratori al loro interno, secondo le procedure indicate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16 su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Nel caso di dimissioni della R.S.U., l'R.L.S. esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni.

In tale caso competono all'R.L.S. solo le ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della medesima funzione.

In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il o gli R.L.S. sono eletti dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16 su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Il verbale contenente i nominativi degli R.L.S. deve essere comunicato alla direzione aziendale che a sua volta ne dà comunicazione, tramite l'associazione territoriale di appartenenza, all'organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, oltre ai permessi previsti per la R.S.U., per l'espletamento dei compiti previsti dall'articolo 50 del D. Lgs. 81/2008, tranne che per i punti a, b, c, d, e, f, g, i, l, e m, usufruisce di permessi retribuiti pari a:

- ~~24 ore annue per le aziende che occupano fino a 5 lavoratori;~~
- ~~48 ore annue per le aziende che occupano fino da 6 a 15 lavoratori;~~
- 72 ore annue per le aziende che occupano oltre 15 lavoratori.

8.3 Attribuzioni del R.L.S., modalità di consultazione, informazione e documentazione aziendale

Le Parti confermano quanto previsto dall'articolo 50 del D. Lgs. 81/2008 e dall'Accordo interconfederale del 25 giugno 1995.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera q) DLGS 81/2008, contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire

pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Fermo restando il diritto all'accesso di cui all'art. 50 del D. Lgs. 81/2008, e come previsto dall'Accordo Interconfederale del 12 dicembre 2018 circa il necessario coordinamento tra le diverse funzioni interessate, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza comunicherà al datore di lavoro, con congruo preavviso, gli accessi che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tale comunicazione preventiva ha finalità organizzative e non è soggetta ad autorizzazione aziendale. In caso di infortunio, o al verificarsi di situazioni di pericolo imminente per la salute e la sicurezza dei lavoratori, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza potrà in ogni caso accedere al luogo di lavoro interessato anche senza il suddetto preavviso.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia – **ove possibile in formato digitale** – del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia – **ove possibile in formato digitale** – del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 **e s.m.i.** e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui ~~vengono~~ **viene** a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

La nomina del preposto alla sicurezza (art.19 D.lgs. 81/2008) da parte del datore di lavoro dovrà avvenire tramite documento scritto con specificati i compiti di vigilanza e i poteri gerarchici.

Art. 10-bis) Conciliazione sindacale in sede protetta

Le Parti stipulanti, nel comune intento di garantire ai lavoratori del settore una tutela effettiva nella fase di composizione delle controversie individuali di lavoro e di assicurare la stabilità e l'inoppugnabilità degli accordi conciliativi raggiunti con la loro assistenza, disciplinano la conciliazione sindacale ai sensi e per gli effetti dell'art. 412-ter c.p.c., fatta salva la possibilità per il lavoratore e per il datore di lavoro di ricorrere alle altre procedure conciliative previste dalla legge.

A- Le conciliazioni sindacali aventi ad oggetto controversie individuali di lavoro, incluse le rinunce e transazioni su diritti derivanti dal presente contratto collettivo o da disposizioni di legge inderogabile, possono svolgersi, ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c., presso le seguenti sedi, che le Parti qualificano espressamente come sedi protette:

a) le sedi territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL (FENEALUIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL);

b) le sedi delle Associazioni territoriali aderenti a Confindustria;

c) ogni altra sede concordata per iscritto da azienda e lavoratore prima dell'apertura della procedura, con espresso consenso formulato per iscritto da parte del lavoratore e del rappresentante sindacale di sua fiducia, previa comunicazione all'Organizzazione sindacale e datoriale territorialmente competente.

B- La procedura di conciliazione sindacale può essere attivata da ciascuna delle parti del rapporto di lavoro - lavoratore o datore di lavoro - mediante istanza scritta, anche a mezzo posta elettronica certificata, indirizzata all'Organizzazione sindacale o all'Associazione datoriale territorialmente competente.

L'istanza deve indicare:

a) le complete generalità del lavoratore e del datore di lavoro;

b) l'oggetto della controversia e i fatti rilevanti;

c) le pretese o le questioni sulle quali si intende pervenire a conciliazione;

d) l'indicazione del presente articolo come base normativa della procedura.

L'Organizzazione o l'Associazione che riceve l'istanza provvede a convocare le parti entro trenta giorni dal ricevimento, comunicando per iscritto data, ora e sede dell'incontro con preavviso minimo di quindici giorni, salvo accordo diverso tra le parti.

C- Il lavoratore deve essere assistito, per l'intera durata della procedura conciliativa, da un rappresentante dell'organizzazione sindacale a cui aderisce o alla quale conferisce mandato scritto.

Il rappresentante sindacale che assiste il lavoratore è tenuto a:

a) verificare, prima della sottoscrizione di qualsiasi accordo, che il lavoratore abbia piena consapevolezza dei diritti oggetto di rinuncia o transazione e delle relative conseguenze giuridiche ed economiche;

b) illustrare al lavoratore, in termini chiari e comprensibili, il contenuto dell'accordo proposto e gli effetti di inoppugnabilità che ne derivano;

c) dichiarare espressamente nel verbale di conciliazione di aver adempiuto agli obblighi di cui alle lettere a) e b) e di aver accertato che la volontà del lavoratore è libera da coercizioni e vizi del consenso.

Il datore di lavoro è assistito da un rappresentante dell'Associazione datoriale alla quale aderisce o da un procuratore speciale munito dei necessari poteri di disposizione.

D- La procedura conciliativa si svolge in contraddittorio tra le parti e i rispettivi assistenti, nella sede individuata ai sensi del punto A. È garantita la riservatezza delle dichiarazioni rese nel corso del procedimento, che non possono essere utilizzate in eventuale successivo giudizio. Nel corso della riunione il rappresentante sindacale illustra al lavoratore il contenuto dell'accordo proposto, verificandone la corrispondenza con la volontà espressa dal lavoratore e la consapevolezza dei diritti transatti. Le parti possono sospendere la procedura per un massimo di dieci giorni per consentire al lavoratore di riflettere sull'accordo o di acquisire ulteriori elementi di valutazione.

La procedura si conclude con:

a) la sottoscrizione del verbale di conciliazione di cui al successivo punto E;

ovvero,

b) la redazione di un verbale di mancato accordo, che lascia impregiudicata la facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria.

L'intera procedura deve esaurirsi entro sessanta giorni dall'istanza di apertura, salvo proroga concordata per iscritto.

E- L'accordo conciliativo è redatto in forma scritta, in numero di esemplari corrispondente al numero delle parti, e deve contenere, a pena di inefficacia ai fini dell'inoppugnabilità:

a) le complete generalità del lavoratore e del datore di lavoro, con indicazione del rapporto di lavoro al quale si riferisce la conciliazione;

b) la sede in cui si svolge la conciliazione, con espressa attestazione della sua riconducibilità a quelle previste dal punto A del presente articolo;

c) il riferimento espresso al presente articolo, al CCNL applicato, all'art. 412-ter c.p.c. e all'art. 2113, comma 4, c.c.;

d) l'identità del rappresentante sindacale che assiste il lavoratore, con indicazione dell'organizzazione di appartenenza;

e) la dichiarazione del rappresentante sindacale di cui al punto C lettera c);

f) la descrizione dell'oggetto della controversia e dei diritti, delle pretese e delle questioni oggetto di rinuncia o transazione;

g) la dichiarazione del lavoratore di aver ricevuto piena assistenza sindacale, di avere consapevolezza dei diritti transatti e di manifestare liberamente la propria volontà;

h) le sottoscrizioni autografe del lavoratore, del datore di lavoro e dei rispettivi assistenti.

F- L'accordo conciliativo raggiunto secondo le modalità previste dal presente articolo costituisce conciliazione sindacale ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c. e, in forza dell'art. 2113, comma 4, c.c., non è soggetto all'impugnazione di cui ai commi 1, 2 e 3 del medesimo articolo. L'impugnabilità è fatta salva esclusivamente nelle ipotesi di nullità dell'accordo stesso.

G- Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si applicano le disposizioni di cui agli artt. 2113 c.c. e 412-ter c.p.c.

Le Parti si impegnano a rivedere la presente disciplina entro sei mesi dall'entrata in vigore di eventuali modifiche legislative o dalla pubblicazione di pronunce delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione che rechino chiarimenti in ordine alla fattispecie di conciliazione sindacale in sede protetta.

Art. 15) Classificazione

[*Omissis*]

AREA ESECUTIVA

(~~ex 1ª categoria e livello retributivo:~~ solo operai) **Parametro 100**

Categoria e livello retributivo **AE1**

Declaratoria: appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli operai comuni che svolgono mansioni manuali o su macchina già attrezzata, per le quali sono richieste una generica preparazione e normali capacità pratiche o che lavorano in ausilio a lavoratori dell'area esecutiva;
- ~~gli operai, senza alcun precedente lavorativo nel comparto, soggetti ad un "progetto individuale" proprio di un "contratto di inserimento" destinati per le mansioni svolte al livello AE2;~~
- ~~gli operai, con precedente lavorativo nel comparto, soggetti ad un "progetto individuale" proprio di un contratto di inserimento destinati per le mansioni svolte al livello AE3;~~
- gli operai soggetti ad un "progetto individuale" che svolgono un percorso di qualificazione o riqualificazione, destinati per le mansioni del livello AE2 oppure AE3.

Fatti salvi gli accordi a livello aziendale o di gruppo, con decorrenza dal 1° gennaio 2028, decorsi 24 mesi nel livello AE1 (parametro 100), i lavoratori impiegati in attività produttive o comunque connesse al ciclo produttivo verranno inquadrati nel livello successivo. Per il personale già in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, il passaggio di livello avrà luogo con decorrenza dal 1° gennaio 2028 per i soli lavoratori che, al 31 dicembre 2027, risultino già inquadrati nel livello AE1 da almeno 24 mesi. Negli altri casi, il passaggio avrà luogo al raggiungimento della suddetta soglia.

Per la determinazione dei 24 mesi si considerano i periodi di effettivo lavoro svolti alle dirette dipendenze della Società, anche derivanti da una pluralità di rapporti, purché non intervallati da periodi superiori a tre mesi. Nel conteggio non vengono computate le assenze che non prevedono decorrenza della retribuzione (ad esempio aspettativa, sospensioni disciplinari, assenze ingiustificate, congedo straordinario).

In riferimento a quanto sopra si conviene che, per i soli lavoratori impiegati in attività produttive o comunque connesse al ciclo produttivo che al 31 maggio 2027 risulteranno inquadrati nel livello AE1 da almeno 48 mesi, il passaggio al livello successivo avverrà con decorrenza dal 1° giugno 2027. Per la determinazione dei 48 mesi e il relativo conteggio si considerano i periodi di effettivo lavoro svolti alle dirette dipendenze della Società, come sopra definiti.

(~~ex 2ª cat.~~ impiegati e operai) **Parametro 119**

Categoria e livello retributivo **AE2**

Declaratoria: appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati con mansioni esecutive che richiedono generiche conoscenze professionali e/o che operano in ausilio ad impiegati dell'area esecutiva di livello superiore;
- ~~gli impiegati che sono assunti tramite i contratti di inserimento destinati per le mansioni svolte al livello AE3;~~
- gli operai che svolgono mansioni esecutive per le quali sono richieste specifiche capacità tecnico-pratiche che richiedono appropriate conoscenze professionali;
- gli operai ~~assunti con contratti di inserimento e~~ che abbiano già una qualifica e/o precedente lavorativo di settore o di comparto, o che hanno svolto un percorso di qualificazione o riqualificazione specifica.

Art. 27) Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il lavoro straordinario decorre dai limiti di legge di cui al primo comma dell'art. 18 (orario di lavoro).

Agli effetti del trattamento economico vale quanto disciplinato dal secondo comma dell'art. 18 del presente CCNL.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

L'azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario nei casi urgenti, indifferibili od occasionali ed in quelli previsti come deroga ed eccezioni dalla legge e relativo regolamento (ad es. manutenzione degli impianti).

Rientra, ad esempio, in tali ipotesi la necessità di far fronte a:

- esigenze ~~particolari~~ di mercato, legate ad ordini con vincolanti termini di consegna;
- adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;
- esigenze ~~particolari~~ connesse alla preparazione ed allestimento di fiere, mostre, esposizioni, campionari, campagne promozionali, ecc.

Il ricorso al lavoro straordinario oltre il limite delle 250 ore previste dal D. Lgs. 66/03, in assenza di un accordo in sede aziendale, potrà avvenire previo esaurimento delle 112 ore di flessibilità e sulla base di specifici programmi presentati dall'azienda.

Al di fuori dei casi previsti dai commi precedenti, il ricorso al lavoro straordinario sarà concordato preventivamente tra la Direzione e la RSU.

Su richiesta delle R.S.U. l'azienda fornirà chiarimenti ed indicazioni sul lavoro straordinario effettuato.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6. Il lavoratore notturno non può superare le 8 ore giornaliere medie nell'arco settimanale, ai sensi dell'art. 13 comma 1 D. Lgs. 66/03.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo e nei giorni festivi.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le maggiorazioni percentuali, di seguito indicate, da calcolarsi sulla retribuzione base (minimo tabellare, più l'indennità di contingenza, più eventuale terzo elemento). Per i cottimisti le predette percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno calcolate sul minimo tabellare maggiorate della percentuale contrattuale di cottimo di cui all'art. 69 della parte terza, regolamentazione per gli operai, sulla indennità di contingenza e sull'eventuale terzo elemento.

Eventuali trattamenti di miglior favore definiti in sede aziendale possono essere assorbiti fino a concorrenza.

	~~operai~~ ~~%~~	~~intermedi~~ ~~%~~	~~Impiegati~~ ~~%~~
~~1) lavoro straordinario diurno (feriale)~~	~~28~~	~~28~~	~~28~~
~~2) lavoro festivo anche a turni avvicendati compreso il ciclo continuo (compiuto nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo delle stesse e nei giorni festivi)~~	~~40~~	~~40~~	~~50~~
~~3) lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) non compreso in turni avvicendati compreso il ciclo continuo~~	~~35~~	~~30~~	~~30~~
~~4) lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) effettuato in turni avvicendati compreso ciclo continuo~~	~~30~~	~~30~~	~~30~~
~~5) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore o il maggior orario di cui all'art.18, parte comune, del presente C.C.N.L.)~~	~~50~~	~~50~~	~~60~~
~~6) lavoro straordinario notturno~~	~~50~~	~~50~~	~~50~~
~~7) lavoro straordinario festivo notturno~~	~~60~~	~~70~~	~~70~~

Istituto	Operai %	Intermedi %	Impiegati %
1) lavoro straordinario diurno (feriale)	30	30	30
2) lavoro festivo anche a turni avvicendati compreso il ciclo continuo (compiuto nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo delle stesse e nei giorni festivi)	50	50	50
3) lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) non compreso in turni avvicendati, compreso il ciclo continuo	35	35	35
4) lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) effettuato in turni avvicendati, compreso ciclo continuo	30	30	30
5) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore o il maggior orario di cui all'art.18, parte comune, del presente C.C.N.L.)	50	50	60
6) lavoro straordinario notturno	50	50	50
7) lavoro straordinario festivo notturno	70	70	70

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione delle percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs. 66/03 art. 4 commi 2, 3 e 4 e in considerazione delle peculiarità del settore, caratterizzato da un andamento ciclico della domanda, da produzione con necessità di soddisfacimento in tempo reale del mercato di cui è diventata imprevedibile la tendenza, ~~a partire dal 1/1/04~~ il periodo di riferimento della durata media settimanale di 48 ore è fissato ~~in mesi 8 per il 2004~~ e sulla base dell'anno solare ~~dal 1-1-2005, anche ai fini delle comunicazioni di cui al comma 5 del citato art. 4 D. Lgs. 66/03.~~ Le aziende, congiuntamente alle RSU o, in loro assenza, alle rappresentanze territoriali delle organizzazioni nazionali firmatarie del presente CCNL, in sede di contrattazione aziendale, potranno individuare periodi di riferimento differenti, fermo restando il limite di 12 mesi previsto dal D. Lgs. 66/03. Il rispetto di tale limite avverrà anche mediante la fruizione di permessi per ROL, ex festività, banca ore.

Art. 30) Contratto di lavoro a tempo determinato, contratto di somministrazione a tempo determinato, contratto di somministrazione a tempo indeterminato, attività stagionali

L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
Ai fini del computo del periodo massimo dei 24 mesi di lavoro, sono considerati complessivamente i periodi effettuati con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. Qualora, il limite dei ventiquattro mesi 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.

1. **limiti percentuali**

Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato con contratto di somministrazione a tempo determinato e contratto di somministrazione a tempo indeterminato, non può eccedere 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.
La predetta percentuale massima del 45% 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 tempo determinato 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 tempo determinato 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 in ogni caso i limiti percentuali previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 5 (aziende da 0 a 5 dipendenti) resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 2 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.
Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo aziendale possono essere modificate, le percentuali di lavoratori assunti con le predette tipologie contrattuali.
Sono fatti salvi gli accordi collettivi aziendali esistenti che prevedano una diversa disciplina dei limiti percentuali, fino alla loro scadenza.
Annualmente a gennaio, le aziende in un apposito incontro informeranno le RSU o in loro assenza le organizzazioni territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, nel merito dei numeri dei lavoratori assunti con le suddette tipologie nell'anno precedente e le previsioni per l'anno in corso
Tale incontro dovrà essere convocato dall'azienda tramite posta elettronica certificata.

2. **Contratto di lavoro a tempo determinato; contratto di somministrazione a tempo determinato**

L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

Con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2 D.lgs. 15/6/2015 n. 81, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari

livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi.
Ai fini del computo del periodo massimo dei 24 mesi di lavoro, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.
Sono escluse dalle percentuali sopraindicate le assunzioni a tempo determinato per:

- 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 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 T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, 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.

Con accordo con le RSU o in loro assenza con le rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, si potrà prolungare il periodo di 12 mesi.
Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione).
Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 2 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività e ai rischi elettivi ambientali.

Inoltre gli stessi lavoratori potranno avere accesso a progetti formativi di cui all'art. 46 del presente contratto.

Ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 81/2015, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 24 mesi - è pari ad un periodo non superiore a 12 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine avverrà presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente e con l'assistenza di un rappresentante sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva prevista dall'art. 19, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. 1525/1963, non si applica il limite temporale di 24 mesi alle 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

Le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a tempo determinato dello stesso lavoratore ai sensi dell'art. 21 D. Lgs n. 81/2015. I termini di interruzione previsti dalla legge non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:

A. l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato:
1. 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 individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi;
2. dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; questo non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio.

B. sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi di altri lavoratori;

C. assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni presso altra azienda;

D. assunzione di percettori della Naspi;

E. assunzione di lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età.

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 dodici 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 nove mesi di prestazione continuativa.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui sopra. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui sopra, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, D. Lgs. n. 81/2015 e deve essere esercitato secondo quanto previsto e nei termini di cui all'art. 24, comma 4, D. Lgs. n. 81/2015.

Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del contratto.

Il periodo di prova per i lavoratori a tempo determinato è così stabilito:

OPERAI	AE1	3 SETTIMANE
	AE2, AE3, AS1, AS2, AS3	5 SETTIMANE
INTERMEDI	AC1, AC2	5 SETTIMANE
IMPIEGATI	AE2, AE3, AE4, AS2, AS4, AC3, AC4	8 SETTIMANE

	AC5, AD1, AD2, AD3	15 SETTIMANE

Il periodo di prova non potrà essere reiterato da parte della stessa azienda in caso di nuova assunzione, sia con contratto a termine che con contratto a tempo indeterminato entro 24 mesi per le medesime funzioni.

Il periodo di comporto ed il trattamento economico a carico dell'azienda in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, e salvo anticipata scadenza del termine apposto al contratto, sono complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni e con un massimo corrispondente a quello previsto per i lavoratori a tempo indeterminato; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi.

Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

Nel caso di assunzione a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, la durata del contratto stesso potrà essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata di un mese rispetto al rientro in servizio del lavoratore sostituito per consentire un congruo periodo di affiancamento.

3. **Attività stagionali**

In relazione alla particolarità del macrosettore legno-arredamento, 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 DPR n. 1525/1963 e successive modifiche e integrazioni, sono 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.

A riguardo le Parti indicano di seguito le fattispecie produttive, rispondenti ai criteri sopra concordati:

- Lavorazioni boschive e forestali;
- Segherie;
- Allestimenti di fiere, stand 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.

Le parti si danno reciprocamente atto che, ai fini della corretta applicazione delle assunzioni finalizzate alle attività stagionali le stesse potranno essere attivate esclusivamente rispettando le seguenti procedure.

Le aziende che intendano attivare per la prima volta assunzioni per le attività stagionali di cui al presente articolo, dovranno comunicarlo preventivamente alle Rsu e alle OO.SS. territoriali aderenti alle categorie nazionali firmatarie del presente CCNL, tramite posta elettronica certificata (PEC). La comunicazione in oggetto è finalizzata allo svolgimento di un incontro tra le parti nel corso del quale verranno fornite informazioni su:

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

Inoltre, con cadenza annuale, di norma a gennaio, le aziende che hanno attivato i contratti di lavoro stagionali convocheranno, tramite posta elettronica certificata (PEC), le RSU e le organizzazioni territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL. In tale incontro verrà fornita un'informativa sulla quantità dei contratti stagionali attivati, sulla loro durata e sulle professionalità utilizzate e sulle previsioni per l'anno in corso.
Copia delle comunicazioni saranno inviate all'OBL per un loro monitoraggio.
Ai lavoratori con contratto a termine stagionale è garantito il diritto di precedenza sulle nuove assunzioni, sulla base delle normative.
La presente normativa potrà 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 dodici mesi dell'anno solare dello stesso ciclo di attività stagionale non sarà consentito superare una durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe;
- ai rapporti di lavoro di natura temporanea relativi alle attività stagionali, sarà applicabile la specifica disciplina legale e contrattuale relativa alla stagionalità;
- i contratti di lavoro di natura temporanea per attività stagionali dovranno indicare che sono riferiti ad attività stagionali;
- il periodo di prova e il periodo di comporto per i lavoratori stagionali, sono uguali a quelli definiti sopra per i lavoratori con contratto a tempo determinato.

Welfare

Le parti costituiranno entro tre mesi dalla firma del presente CCNL una commissione paritetica finalizzata a costruire un sistema di welfare contrattuale per i lavoratori stagionali. La commissione dovrà consegnare una proposta alle parti entro sei mesi dall'insediamento, ove recepita, sarà a tutti gli effetti parte integrante del presente contratto.

~~CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA~~

~~Per quanto non espressamente normato dal presente CCNL in materia di contratti a termine e somministrazione a tempo determinato, le parti rimandano alla normativa vigente.~~

~~Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una eventuale armonizzazione.~~

~~CHIARIMENTO A VERBALE~~

~~Le Parti stipulanti chiariscono in via ricognitiva che il richiamo alle "ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo" di cui al settimo periodo della lettera A) dell'art. 30 del CCNL 13 dicembre 2016 è dovuto ad un mero errore verificatosi in fase di stampa, avendo le Parti stesse sul punto inteso riferirsi alla disciplina legislativa di cui al D. Lgs. n. 81/2015.~~

Art. 30 Contratto di lavoro a tempo determinato, contratto di somministrazione, attività stagionali

L'assunzione con contratto a tempo determinato, contratto di somministrazione e per attività stagionali avviene ai sensi della normativa vigente, a cui si rimanda, integrata dalla regolamentazione del presente articolo.

1) Limiti percentuali

Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente i limiti sottoindicati, calcolati rispetto al 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:

- **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 tempo determinato 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 tempo determinato non può superare complessivamente il 35% dei lavoratori a tempo indeterminato.**

Nelle aziende fino a 5 dipendenti resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 2 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

In riferimento al rinvio alla contrattazione collettiva effettuato dall'art. 23 c. 2 lett. a) del D. Lgs. 81/2015 rispetto all'avvio di nuove attività, si definisce un periodo di sei mesi.

Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo aziendale possono essere modificate le percentuali di lavoratori assunti con le predette tipologie contrattuali. Sono fatti salvi gli accordi collettivi

aziendali esistenti che prevedano una diversa disciplina dei limiti percentuali, fino alla loro scadenza.

Annualmente, di norma nel mese di gennaio, le aziende, in un apposito incontro, informeranno le RSU o, in loro assenza, le organizzazioni territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, nel merito dei numeri dei lavoratori assunti con le suddette tipologie nell'anno precedente e le previsioni per l'anno in corso.

2) Contratto di lavoro a tempo determinato

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione). Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 2 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Al contratto può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Nell'ambito dei primi dodici mesi, il contratto può essere altresì prorogato e rinnovato liberamente.

Ai sensi dell'art. 19 comma 1 lett. a) del d.lgs. 81/2015, è possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato di durata superiore a dodici e non eccedente i ventiquattro mesi, o procedere alla proroga o rinnovo non oltre il predetto limite, in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- esecuzione di ordini o commesse di carattere temporaneo con termini specifici di consegna che determinino un'esigenza di aumento del personale, limitatamente al completamento degli stessi, anche mediante scorrimento interno, ivi compresi i casi di prolungamento dei termini di consegna inizialmente previsti per motivi derivanti dal cliente/committente o per cause esterne e/o di forza maggiore
- partecipazione a fiere, esposizioni e missioni commerciali di durata determinata, per un periodo compreso tra 30 giorni precedenti e 30 giorni successivi all'evento
- impiego nella fase di avvio di nuova attività produttiva o commerciale, progettazione, realizzazione e lancio di un nuovo prodotto o servizio
- interventi di manutenzione straordinaria degli impianti richiedenti competenze specifiche non reperibili in azienda
- lavoratori di età superiore a 55 anni
- Lavoratori in cassa integrazione o lavoratori inseriti nelle liste di disoccupazione.

Le suddette condizioni costituiscono elemento di riferimento anche per le Agenzie di somministrazione.

In tali fattispecie, nonché in caso di assunzione per sostituzione di lavoratori assenti, non trovano altresì applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a tempo determinato dello stesso lavoratore ai sensi dell'art. 21 D. Lgs n. 81/2015.

In relazione alle peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva prevista dall'art. 19, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali, non si applica il limite temporale di 24 mesi alle 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.

Nel caso di assunzione a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, la durata del contratto stesso potrà essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo e potrà essere posticipata fino al compimento del primo anno di età del bambino, secondo quanto previsto dall'art. 4 commi 2 e 2-bis del D. Lgs. 26.03.2001, n 151, per consentire un congruo periodo di affiancamento.

2.1) Periodo di prova

Per quanto attiene alla durata del periodo di prova per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato si fa riferimento alle norme vigenti in materia (art. 7 comma 2 del D. Lgs. 104/2022 e s.m.i.). Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avere luogo da ciascuna delle due parti senza preavviso.

Il periodo di prova non potrà essere reiterato da parte della stessa azienda in caso di nuova assunzione, sia con contratto a termine che con contratto a tempo indeterminato per le medesime funzioni.

2.2) Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro

Il periodo di comporto ed il trattamento economico a carico dell'azienda in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, e salvo anticipata scadenza del termine apposto al contratto, sono complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni e con un massimo corrispondente a quello previsto per i lavoratori a tempo indeterminato; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi.

Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

2.3) Diritto di precedenza

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo complessivo superiore a 6 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 dei rapporti a termine.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, D. Lgs. n. 81/2015 e deve essere esercitato secondo quanto previsto e nei termini di cui all'art. 24, comma 4, D. Lgs. n. 81/2015.

3) Contratto di somministrazione

I lavoratori in somministrazione hanno diritto, per tutta la durata della missione, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei lavoratori di pari livello dell'azienda utilizzatrice, secondo quanto previsto dall'art. 35 c. 1 del D. Lgs. n. 81/2015.

Per quanto attiene alla durata massima dei contratti di somministrazione a tempo determinato si rinvia alla normativa vigente (art. 19 commi 2 e 2-bis del D. Lgs. 81/2015).

L'azienda utilizzatrice informerà i lavoratori in somministrazione presenti in azienda in merito ai posti vacanti, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

4) Attività stagionali

In relazione alla particolarità del macrosettore legno-arredamento, 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 DPR n. 1525/1963 e successive modifiche e integrazioni, sono 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, 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 tale riguardo le Parti indicano di seguito le fattispecie produttive rispondenti ai criteri sopra concordati:

- **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.**

Le Parti si danno reciprocamente atto che, ai fini della corretta applicazione delle assunzioni finalizzate alle attività stagionali, le stesse potranno essere attivate esclusivamente rispettando le seguenti procedure.

Le aziende che intendano attivare per la prima volta assunzioni per le attività stagionali di cui al presente articolo, dovranno comunicarlo preventivamente alle RSU e alle OO.SS. territoriali

aderenti alle categorie nazionali firmatarie del presente CCNL, tramite posta elettronica certificata (PEC). La comunicazione in oggetto è finalizzata allo svolgimento di un incontro tra le parti nel corso del quale verranno fornite informazioni su:

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

Inoltre, con cadenza annuale, di norma a gennaio, le aziende che hanno attivato i contratti di lavoro stagionale convocheranno, tramite posta elettronica certificata (PEC), le RSU e le organizzazioni territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL. In tale incontro verrà fornita un'informativa sulla quantità dei contratti stagionali attivati, sulla loro durata, sulle professionalità utilizzate e sulle previsioni per l'anno in corso.

Copia delle comunicazioni saranno inviate all'OBL per monitoraggio.

Ai lavoratori con contratto a termine stagionale è garantito il diritto di precedenza sulle nuove assunzioni, sulla base della normativa vigente.

La presente normativa potrà 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. In questi casi è necessario che il ricorso a tale tipo di assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario: nell'arco dell'anno solare dello stesso ciclo di attività stagionale non sarà consentito superare una durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe;**
- **ai rapporti di lavoro di natura temporanea relativi alle attività stagionali sarà applicabile la specifica disciplina legale e contrattuale relativa alla stagionalità;**
- **i contratti di lavoro di natura temporanea per attività stagionali dovranno indicare che sono riferiti ad attività stagionali;**
- **il periodo di prova e il periodo di comporto per i lavoratori stagionali sono uguali a quelli definiti sopra per i lavoratori con contratto a tempo determinato.**

Art. 33) Congedi

A. *Permessi per eventi e cause particolari*

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

In caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado, il lavoratore ha diritto a tre giorni retribuiti per ciascun evento.

In caso di decesso di un affine di primo grado (suoceri, generi, nuore), il lavoratore ha diritto a un giorno di permesso retribuito per ciascun evento.

Il lavoratore straniero, proveniente da un Paese al di fuori del continente europeo, che dovesse recarsi nel suo Paese di origine per i casi suddetti, avrà diritto, a seguito di esibizione di idonea documentazione di viaggio, a 2 giorni aggiuntivi di permesso retribuito.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire, rispetto all'inizio della propria prestazione, il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso dei soggetti sopra indicati, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità, documentata come indicato al 3° comma, o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nel caso di grave infermità dei soggetti indicati, documentata come al 3° comma, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone ~~handicappate~~ **con disabilità** dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

B. *Congedi per gravi motivi familiari*

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei ~~portatori di handicap~~ **soggetti con disabilità**, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.

Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui alla presente lettera B) può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 1 D.M. 21.7.2000 n. 278, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti ai sensi delle medesime disposizioni. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di congedo di cui al presente articolo il lavoratore conservano il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione, né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

C. ***Permessi ex l. 104/1992***

In relazione all'utilizzo dei permessi *ex* l. 104/1992, fermo restando il diritto alla loro fruizione, al fine di agevolare la conciliazione tra le esigenze di tutela dei lavoratori e le esigenze organizzative delle imprese, l'azienda potrà richiedere ai lavoratori stessi una programmazione mensile dei suddetti permessi.

Fermo restando il diritto alla fruizione dei permessi, qualora insorgessero esigenze di utilizzo imprevedibili o urgenti, i lavoratori potranno variare la collocazione temporale degli stessi dandone comunicazione all'azienda e senza che tale variazione rilevi a livello disciplinare, come da previsioni di legge.

Resta confermata la possibilità di definire differenti modalità in sede aziendale.

D. *Congedi per la formazione*

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'1% del totale della forza occupata, eccezion fatta per le unità produttive fino a 149 dipendenti dove potrà comunque assentarsi n. 1 lavoratore; fermo restando quanto sopra, le Parti si danno atto che i valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale pari o superiori a 0,50 saranno arrotondati all'unità superiore.

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

E. *Lavoratrici gestanti* ***e permessi***

Le lavoratrici gestanti che hanno informato il datore di lavoro ~~del proprio stato~~ **della gravidanza**, conformemente alle disposizioni vigenti, hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. ~~Analogo trattamento compete alle lavoratrici puerpere o in periodi di allattamento sino a 7 mesi dopo il parto.~~ Per la fruizione dei **suddetti** permessi le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita **domanda** ~~istanza~~ e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Durante il primo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre ha altresì diritto ai riposi giornalieri, da usufruire anche in forma frazionata, ai sensi dell'art. 39 del D. Lgs. 151/2001.

F. *Paternità*

In occasione della nascita del figlio, e nei casi di adozione e/o di affidamento, saranno riconosciuti al padre ~~7~~ **10** giorni di congedo di paternità retribuito, a cui potranno essere aggiunti con le stesse modalità, ulteriori 2 giorni in casi di comprovate ed oggettive circostanze collegate all'evento.

Il lavoratore dovrà presentare idonea documentazione a riguardo entro i 5 (cinque) giorni lavorativi successivi alla nascita/adozione/affidamento.

G. *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. **All'esaurimento di detti permessi, le stesse, per motivi connessi al percorso di protezione, hanno diritto ad astenersi dal lavoro per un ulteriore periodo di permesso retribuito della durata di due mesi.**

In ottemperanza alla legislazione vigente, i trattamenti delle persone in oggetto sono equiparati a tutti gli effetti al trattamento obbligatorio previste per le donne in maternità di cui all'art. 43 del presente CCNL.

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

Le lavoratrici di cui sopra hanno altresì diritto, ove possibile, alla trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale, e viceversa, e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Restano salve le disposizioni più favorevoli, ove previste dalla contrattazione aziendale.

Protocollo contro la violenza di genere

Le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. ribadiscono la ferma condanna verso ogni forma di violenza di genere, ne ritengono il contrasto una responsabilità sociale e collettiva e a tal fine si impegnano a diffondere consapevolezza su questo tema e cultura del rispetto.

In particolare, assume un valore rilevante il richiamo alla responsabilità di tutte/i nel riconoscere, prevenire e contrastare comportamenti violenti, sessisti o segnali di disagio in un contesto lavorativo che può rappresentare non solo un ambiente nel quale gli abusi avvengono, ma anche un'area di protezione e rifugio da violenze che spesso si verificano in contesti extra lavorativi, quali la famiglia e la relazione di coppia.

La violenza di genere è una violazione dei diritti umani che colpisce tutte le fasce sociali e culturali, e che può essere affrontata soltanto con un impegno diffuso e condiviso; i luoghi di lavoro, in quanto spazi di comunità e relazione, possono e devono contribuire alla diffusione di una cultura del rispetto e dell'attenzione verso gli altri/le altre.

In tale prospettiva, le Parti si impegnano a favorire:

- l'organizzazione di azioni mirate di sensibilizzazione, prevenzione, formazione e informazioni a tutti i dipendenti sulla violenza di genere;

- l'avvio di progetti che stimolino la consapevolezza e il cambiamento culturale mediante collaborazioni con associazioni, psicologhe/i, magistrate/i, esperte/i, etc;

- la promozione di campagne di comunicazione rivolte a tutti i dipendenti per sostenere la cultura inclusiva, nonché la sensibilizzazione sulle misure e sui comportamenti per contrastare la violenza di genere, a partire dal linguaggio e dal superamento degli stereotipi discriminatori.

Art. 40) Aumenti periodici di anzianità

Tutti i lavoratori hanno diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, alla maturazione, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, di un massimo di 5 aumenti periodici di anzianità biennali deindicizzati e in cifra fissa, secondo i valori unitari riportati ~~qui~~ di seguito per ciascuna ~~categoria~~ **livello contrattuale:**

~~VII~~	~~€ 13,43~~	~~III~~	~~€ 8,26~~
~~VI~~	~~€ 11,88~~	~~II~~	~~€ 7,75~~
~~V~~	~~€ 9,81~~	~~I~~	~~€ 7,23~~
~~IV~~	~~€ 9,78~~		

Con decorrenza dal 1/1/2009, gli aumenti periodici ~~matureranno~~ **maturano** secondo i seguenti ~~nuovi~~ valori:

AD3	14,77	**AC1**	9,66
AD2	14,77	**AS3**	10,22
AD1	13,92	**AS2**	9,66
AC5	13,07	**AS1**	9,09
AC4	11,92	**AE4**	9,09
AC3	10,79	**AE3**	8,80
AC2	10,79	**AE2**	8,53
AS4	10,79	**AE1**	7,95

Con decorrenza dal 1/01/2027, gli aumenti periodici matureranno secondo i seguenti nuovi valori:

AD3	**17,72**	**AC1**	**11,59**
AD2	**17,72**	**AS3**	**12,26**
AD1	**16,70**	**AS2**	**11,59**
AC5	**15,68**	**AS1**	**10,91**
AC4	**14,30**	**AE4**	**10,91**
AC3	**12,95**	**AE3**	**10,56**
AC2	**12,95**	**AE2**	**10,24**
AS4	**12,95**	**AE1**	**9,54**

Gli aumenti periodici maturati fino alla data del ~~31/12/2008~~ **31/12/2026** verranno aggiornati ai nuovi valori allo scadere del 6° biennio di anzianità di servizio presso l'azienda; per i lavoratori che abbiano già maturato tale anzianità gli aumenti periodici verranno aggiornati a decorrere dal ~~1/1/2009~~

1/01/2027.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di anzianità non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla normale retribuzione.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di passaggio di categoria, il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati. Il lavoratore avrà quindi diritto di maturare gli ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per la nuova categoria di appartenenza fino al raggiungimento del massimo previsto per la nuova categoria. ~~ivi compreso l'importo maturato nelle precedenti categorie~~. **Allo scadere del 6° biennio di anzianità di servizio presso l'azienda, gli aumenti periodici maturati nelle precedenti categorie e congelati nei relativi importi verranno adeguati all'importo della categoria finale raggiunta.** La frazione di biennio al momento del passaggio di categoria verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

~~*Dichiarazione a verbale*~~

~~*a) La disciplina dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità come sopra definito ha trovato applicazione con il C.C.N.L. 8.9.1979 (e CCNL 29.10.1979 per le industrie boschive e forestali). Si richiamano integralmente le norme di attuazione dagli stessi previste;*~~

~~*b) Gli impiegati e gli intermedi in forza alla data di stipulazione del C.C.N.L. 8.9.1979 (e del C.C.N.L. 29.10.1979 per le industrie boschive e forestali) mantengono in cifre gli importi degli aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data ed avranno diritto alla maturazione di ulteriori aumenti periodici biennali di anzianità, secondo gli importi previsti dalla presente disciplina, fino ad un massimo complessivo di 12;*~~

~~*c) La soppressione della disposizione che prevede la decorrenza del periodo utile alla determinazione dell'anzianità di servizio, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, dopo il compimento del 18mo anno di età, ha effetto dal 20 marzo 1991.*~~

Art. 43) Trattamento economico in caso di gravidanza e puerperio - Congedi parentali per maternità e paternità

Ferme restando le disposizioni di cui al D. Lgs. 151/01, sul trattamento economico delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda integrerà alla lavoratrice il trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento della normale retribuzione netta per il periodo di astensione obbligatoria.

È riconosciuto, a far data dal 1° gennaio 2021, per il congedo ~~di maternità e paternità~~ **parentale** di cui all'art 32 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, un trattamento di assistenza aggiuntivo a quello previsto dalla legge, fino ad una integrazione a carico dell'azienda pari al 30% della retribuzione ~~per i primi tre mesi di calendario di congedo immediatamente successivi al termine del congedo obbligatorio~~, **utilizzabile fino al sesto anno di vita del bambino. Resta inteso che, in funzione del trattamento economico corrisposto dall'Istituto assicuratore, la sommatoria tra tale trattamento e il trattamento integrativo a carico azienda non potrà superare il 100% della retribuzione.**

Inoltre, per lo stesso periodo la contribuzione ad Arco per gli iscritti sarà versata al 100%.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo. Pertanto, è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove, durante il periodo d'interruzione del servizio per gravidanza o puerperio, intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui alla relativa regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, festività, tredicesima mensilità, trattamento di fine rapporto).

I periodi di congedo parentale e la relativa integrazione di cui al secondo comma del presente articolo, sono computati nell'anzianità di servizio, anche ai fini della maturazione del TFR, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13ma mensilità o alla gratifica natalizia.

Art. 47) Assenze

Tutte le assenze devono essere giustificate. Per le assenze non giustificate valgono le norme disciplinari previste nel presente contratto.

~~Le giustificazioni devono essere presentate entro 4 ore dall~~ **L'assenza deve essere comunicata entro l'inizio dell'orario di lavoro previsto**, salvo casi di ~~giustificato e~~ comprovato impedimento, **secondo le disposizioni o prassi aziendali in uso che dovranno essere rese note ai lavoratori.**

Il lavoratore che, senza giustificato motivo, sia assente per più di quattro giorni consecutivi, o per tre volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi, sarà soggetto alla specifica normativa sui licenziamenti.

L'assenza, ancorché giustificata e autorizzata, non dà luogo a decorrenza di retribuzione.

Art. 57) Previdenza complementare – Fondo Pensione ARCO

Il Fondo di Previdenza complementare di riferimento per le aziende e i lavoratori del settore è il Fondo Pensione ARCO.
A valere dal 1.1.2005, la contribuzione ad Arco sarà calcolata sulla retribuzione mensile corrente ordinaria (paga base, ex indennità di contingenza, EDR, aumenti periodici di anzianità, eventuali superminimi individuali, importi in misura fissa aziendale come da art. 39 parte seconda del presente CCNL).
Con decorrenza dal 1.1.2009, la contribuzione ad Arco sarà calcolata sulla retribuzione utile per il calcolo del TFR; le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate, con medesima decorrenza, nella misura del 1,20%.
Con decorrenza 1° gennaio 2013 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate nella misura del 1,30%.
Con decorrenza dal 1° gennaio 2014 le aliquote a carico delle aziende saranno dello 1,40%; rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.
Con decorrenza dal 1° gennaio 2015 le aliquote a carico delle aziende saranno dello 1,60%; rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.
Con decorrenza dal 1° gennaio 2016 le aliquote a carico delle aziende saranno dello 1,80%;

rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.
Con decorrenza 1° gennaio 2017 le aliquote a carico delle aziende saranno dello 1,90%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.
Con decorrenza 1° gennaio 2018 le aliquote a carico delle aziende saranno del 2%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.
Con decorrenza dal 1° gennaio 2019 le aliquote a carico delle aziende saranno del 2,10% rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.
Con decorrenza dal 1° gennaio 2021 le aliquote a carico delle aziende saranno del 2,20 % rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.
Con decorrenza dal 1° gennaio 2022 le aliquote a carico delle aziende saranno del 2,30% rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.
~~L'aumento delle aliquote sarà quindi complessivamente dello 0,20% a carico delle aziende.~~
Le Parti, consapevoli dell'importanza della previdenza integrativa, e dato il perdurare della crisi di crescita del fondo, concordano di istituire un elemento promozionale del welfare previdenziale pari a EURO 100,00 *una tantum*, da erogare a carico delle Aziende a favore di tutti i lavoratori in forza alle aziende con contratto a tempo indeterminato al primo giorno di calendario del mese in cui verrà effettuato il versamento (**luglio 2021**).
~~Il conferimento avverrà secondo le seguenti modalità:~~
- ~~per i lavoratori iscritti ad Arco: conferimento da effettuare 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 lavoratori iscritti ad altri fondi contrattuali con origine da accordi territoriali. Nel mese di luglio secondo le modalità definite dai singoli fondi.~~

Con decorrenza dal 1° gennaio 2027, l'aliquota a carico delle aziende sarà del 2,40%; rimane invariata l'aliquota a carico degli iscritti.
Con decorrenza dal 1° gennaio 2028, l'aliquota a carico delle aziende sarà del 2,60%; rimane invariata l'aliquota a carico degli iscritti.
La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali e/o aziendali.
L'obbligo contributivo è assunto dai datori di lavoro solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo Pensione ARCO e finché permane l'iscrizione allo stesso.
Di conseguenza, nessun contributo è dovuto dal datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore decida di aderire ad una forma pensionistica diversa da quella contrattuale di riferimento.
Le aziende, all'atto dell'assunzione dei lavoratori, consegneranno il materiale informativo utile all'iscrizione al fondo, predisposto dal fondo stesso, **e forniranno le informazioni previste dalla normativa vigente, allo scopo di accrescere la consapevolezza e la conoscenza della previdenza complementare.**
Il suddetto contributo rientra a pieno titolo nel trattamento economico complessivo (TEC) definito dal presente CCNL.

Permessi
I componenti dell'Assemblea di Arco potranno disporre annualmente di 8 ore di permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee.
Le aziende esporranno nella bacheca aziendale le comunicazioni del Fondo **dirette** ai lavoratori.

ART. 57 bis) Assistenza sanitaria integrativa

Le Parti concordano che il Fondo individuato per la Sanità integrativa è ALTEA, Fondo intersettoriale costituito fra le **OO.SS.** FenealUil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil.
A valere dal primo settembre 2013, il Fondo Altea potrà raccogliere le adesioni dei lavoratori. ~~la modulistica necessaria dovrà essere approvata dalle Parti firmatarie del presente contratto.~~
La contribuzione per gli iscritti al Fondo Altea sarà di 10 euro per 12 mensilità a carico delle aziende ~~La contribuzione~~ **e** decorrerà dal primo gennaio 2014.
A decorrere dal primo gennaio 2017 la contribuzione sarà pari a 13 euro per 12 mensilità.
A decorrere dal primo gennaio 2018 la contribuzione sarà pari a 15 euro per 12 mensilità.
A decorrere dal primo gennaio 2027 la contribuzione sarà pari a 18 euro per 12 mensilità.
La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali e/o aziendali.
Le Parti concordano di promuovere una campagna di sensibilizzazione dei lavoratori al welfare sanitario - Fondo ALTEA, fornendo allo stesso la possibilità di arrivare ai soggetti attraverso i mezzi informatici di comunicazione. Le Parti stabiliranno forme e modalità di tali iniziative.
~~Qualora il Fondo sanitario Altea prevedesse la possibilità di inserire i familiari dei lavoratori iscritti al fondo medesimo, le aziende effettueranno le relative trattenute mensili sulla busta paga, previa presentazione del modulo di adesione dei familiari.~~
I lavoratori hanno facoltà di iscrivere al Fondo sanitario Altea anche il proprio nucleo familiare secondo le modalità e i termini previsti dal fondo stesso; in tal caso, le aziende effettueranno le relative trattenute mensili sulla busta paga, previa ricezione del modulo di adesione dei familiari interessati.
~~Le Parti definiscono che entro tre mesi dalla firma del presente CCNL, verrà costituita una commissione paritetica che verificherà la possibilità ed in caso positivo, i tempi e modi per la pariteticità del fondo.~~
~~La commissione, inoltre, approfondirà le questioni relative all'integrazione, nel pieno e completo rispetto nella normativa vigente, delle attività, dell'organizzazione e delle strutture di Altea e di Arco per realizzare economie di scala.~~
~~La commissione dovrà presentare alle parti i risultati del proprio lavoro entro sei mesi dalla data di insediamento della stessa.~~
I componenti dell'Assemblea di Altea potranno disporre annualmente di 8 ore di permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee.

Nota a verbale

Le Parti, riaffermando l'importanza della bilateralità, concordano l'avvio di un percorso condiviso finalizzato a verificare la possibilità, per FederlegnoArredo, di entrare negli Organi sociali del Fondo. Al termine di tale percorso, in caso di esito positivo, FederlegnoArredo dichiarerà la volontà di presentare istanza di adesione al Fondo Altea in qualità di socio.
Successivamente, nel corso del prossimo rinnovo contrattuale, le Parti valuteranno l'opportunità di introdurre l'adesione obbligatoria dei lavoratori al Fondo ALTEA.

Art. 63) Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal ~~1° aprile 2019~~ **1° gennaio 2026** e avrà vigore fino al 31 dicembre ~~2022~~ **2028.**

~~Per il periodo 1° aprile 2019 alla data della firma del presente accordo le Parti stabiliscono di confermare tutte le disposizioni economiche e normative del CCNL 13 dicembre 2016.~~

Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste, le Parti stabiliscono che le nuove disposizioni nonché le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali con ~~la~~ **il** presente ~~intesa~~ **accordo** decorrono ~~dal 1° gennaio 2021~~ **dalla data di sottoscrizione dello stesso.**

~~Esso~~ **Il contratto** si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno, qualora non sia data disdetta con lettera raccomandata RR o PEC almeno 6 mesi prima della scadenza.

Le proposte di rinnovo saranno presentate in tempo utile per consentire l'inizio delle trattative, 6 mesi prima della scadenza.

La Parte che ha ricevuto le richieste di modifica dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricezione delle stesse.

Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale, e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Art. 73) Lavori nocivi e pericolosi

~~Agli effetti del presente articolo, sono considerati pericolosi i lavori eseguiti su scale aeree o su ponti mobili, nonché la posa in opera degli infissi che si svolge ad un'altezza non inferiore ai 4,50 metri da terra o dal pavimento;~~

~~Sono considerati nocivi i lavori di verniciatura alla nitrocellulosa col sistema a spruzzo, di verniciatura o lucidatura con sistema a spruzzo con poliesteri, di produzione di agglomerati con catrame, di trattazione del legno a base di sostanze tossiche e sempreché, nonostante i mezzi di protezione adottati dalla ditta, possano derivare ai lavoratori intossicazioni o lesioni pregiudizievoli.~~

Ai soli effetti del presente articolo e del riconoscimento dell'indennità speciale di cui al paragrafo che segue, i seguenti lavori, seppure svolti nel totale rispetto delle misure di prevenzione individuale e collettiva previste dalla normativa vigente, dal documento di valutazione dei rischi aziendale e dall'obbligo di sorveglianza sanitaria ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., presentano delle peculiarità:

- lavori eseguiti su scale aeree o su ponti mobili, nonché la posa in opera degli infissi che si svolge ad un'altezza non inferiore ai 4,50 metri da terra o dal pavimento

- verniciatura alla nitrocellulosa con sistema a spruzzo e verniciatura o lucidatura con sistema a spruzzo con poliesteri

- produzione di agglomerati con catrame

- trattazione, impregnatura, impermeabilizzazione, laccatura del legno, attraverso l'uso e il contatto diretto di sostanze tossiche.

Ai lavoratori comandati a svolgere ~~tali lavori~~ **i lavori sopra elencati**, limitatamente alle ore di effettivo svolgimento dei ~~lavori~~ medesimi, verrà corrisposta una indennità speciale del 10%, calcolata sulla retribuzione base (minimo tabellare più contingenza), con facoltà alle aziende di assorbire fino a concorrenza quanto eventualmente già concesso allo stesso titolo.

Con riferimento alle sole attività che, per loro propria natura, prevedono alte temperature, ~~Agli operai costretti a lavorare~~ **agli operai che lavorano** in locali a temperatura superiore ai 40 gradi e, nei tre mesi estivi, a temperatura superiore ai 50 gradi, sarà corrisposta l'indennità speciale di cui al comma precedente.

Resta inteso che, qualora non sussistano più le condizioni per le quali l'indennità di cui sopra era stata introdotta, per effetto di sopravvenuto miglioramento degli impianti e/o tecnologie, o di modifiche del processo produttivo, o comunque, di rimozione dei fattori alla base del riconoscimento della stessa, la Direzione aziendale, previo esame congiunto con la RSU e/o gli RLS, potrà valutare l'interruzione dell'erogazione.

~~*Nota a verbale*~~

~~*In relazione a quanto stabilito nell'articolo 8 della Parte prima sull'ambiente di lavoro, le parti convengono che, una volta rimossi i fattori di rischio e/o nocività di cui al presente articolo, a livello aziendale tra Direzione e Rappresentanze sindacali unitarie, si concorderà la definizione degli importi corrisposti a titolo di indennità per lavori nocivi e pericolosi, anche con riguardo al tempo di godimento.*~~

Art. 75) Trattamento in caso di Infortunio sul lavoro o malattia professionale

A. Denuncia

Ogni infortunio sul lavoro, anche se ~~di natura leggera e~~ tale da consentire la continuazione dell'attività lavorativa, dovrà essere denunciato immediatamente ~~dall'operaio~~ **dal lavoratore** al proprio superiore diretto, il quale provvederà ~~affinché sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.~~ **ai necessari adempimenti di legge.**

Quando l'infortunio accade ~~all'operaio in~~ **al dipendente al** lavoro fuori dallo stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

B. Trattamento economico

Le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale, in forza di disposizione legislative e/o di altre norme:

- a partire dal giorno seguente l'infortunio e per un massimo di 12 mesi, una integrazione dell'indennità, percepita in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.
Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali, e comunque derivanti da norme generali, in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia professionale o infortunio da parte dell'istituto assicuratore, nonché alla presentazione dei seguenti documenti:

- denuncia dell'infortunio sul lavoro e della malattia professionale nel termine e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia;
- in caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero,

facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

I conteggi finali dell'integrazione saranno effettuati in base ai certificati definitivi rilasciati dall'istituto assicuratore.
L'azienda corrisponderà, alla scadenza dei singoli periodi di paga, l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL.

Ciò a condizione che dette anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito dall'Istituto medesimo il loro sollecito rimborso, in ogni caso non oltre 60 giorni dalla chiusura della pratica, tramite accordi con le aziende interessate.

C. Conservazione del posto

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio sul lavoro, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica accertata certificato rilasciato dall'INAIL.

In caso di malattia professionale, il posto sarà conservato all'operaio non in prova per il periodo per il quale lo stesso percepisce dall'INAIL l'indennità temporanea.

Nel caso di superamento di detto termine massimo di conservazione del posto, il rapporto di lavoro potrà essere risolto dal datore di lavoro, o su richiesta dell'operaio, con le stesse indennità previste in caso di licenziamento.

~~L'operaio infortunato che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.~~

D. Quasi infortuni – Near miss

Al fine di promuovere il miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di ridurre l'incidenza degli infortuni sul lavoro, le aziende con più di 15 dipendenti adottano sistemi di segnalazione e gestione dei quasi infortuni (near miss), in conformità agli obblighi di legge vigenti.

Tali sistemi sono definiti dal Datore di Lavoro in coordinamento con il Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale (RSPP) e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), valorizzando e integrando le prassi e le procedure aziendali eventualmente già esistenti.

L'analisi dei dati aggregati e le conseguenti azioni correttive formano oggetto di esame periodico congiunto tra la Direzione Aziendale, il Medico competente, l'RSPP e l'RLS, al fine di garantire la massima efficacia preventiva.

Le Parti concordano la possibile attivazione, su richiesta del R.S.P.P., del preposto alla sicurezza o del/degli R.L.S., di break formativi della durata massima di 15 minuti.

Nota a verbale

Le disposizioni di cui ai punti B e C del presente articolo non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato nelle industrie boschive e forestali.

Art. 76) Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro

A. ~~*Denuncia*~~ ***Comunicazione***

L'assenza in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione dell'azienda entro ~~4 ore dall'inizio dell'assenza~~ **l'inizio dell'orario di lavoro previsto**, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento, **secondo le disposizioni o prassi aziendali in uso che dovranno essere rese note ai lavoratori.**

Entro il giorno lavorativo successivo all'inizio della malattia, il lavoratore dovrà comunicare via telefax, e-mail o sms il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia o l'infortunio non sul lavoro dell'operaio in conformità alle vigenti disposizioni di legge.

B. *Trattamento economico*

Le aziende corrisponderanno ai lavoratori non in prova assenti per malattia od infortunio non sul lavoro il seguente trattamento economico:

- dal primo al terzo giorno: il 50% della normale retribuzione per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene;
- dal quarto al centottantesimo giorno: una integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'istituto assicuratore fino al 100% della normale retribuzione.

Per le malattie di durata superiore a 14 giorni consecutivi, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza), coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dall'1 gennaio 1993, per le malattie di durata superiore a 11 giorni consecutivi, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dall'1 gennaio 1996 per le malattie di durata superiore a 9 giorni, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dall'1 agosto 2004 per i lavoratori che nel precedente anno solare siano stati assenti per un numero massimo di 3 volte per eventi dovuti a malattia e/o infortunio non sul lavoro, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

In aggiunta a quanto sopra, all'operaio ammalato, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico erogato dall'ente assicuratore, l'azienda riconoscerà un'indennità pari al 50% della normale retribuzione per il periodo di malattia eccedente il centottantesimo giorno compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto.

In caso di modifica del trattamento erogato dall'ente assicuratore, le percentuali di cui sopra saranno conseguentemente adeguate in modo da non superare complessivamente il trattamento sopra previsto.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali, o comunque derivanti da norme generali, in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte dei rispettivi istituti assicuratori.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto, anche in caso di TBC.

Nota a verbale

Il trattamento assistenziale integrativo dell'indennità di malattia, posto a carico dell'azienda, non è comprensivo delle quote afferenti alla 13ma mensilità e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'INPS.

C. Conservazione del posto

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto, in un periodo di 30 mesi consecutivi **(pari a 910 giorni di calendario),** per un massimo di 13 mesi. **Si conviene che il periodo di conservazione del posto di 13 mesi è pari a 395 giorni di calendario.**

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, ai lavoratori con disabilità certificata ai sensi della l. 68/1999, l. 104/1992 e d. lgs. 62/2024, nonché ai lavoratori affetti dalle seguenti patologie gravi accertate che comportino terapie salvavita:

- **tumorali**
- **leucemiche**
- **da deficienza immunitaria conclamata**
- **trapianti di organi primari**

alla scadenza del periodo di comporto come sopra individuato, verranno riconosciuti ulteriori 45 giorni di calendario di conservazione del posto per il cui trattamento economico si rimanda alla disciplina già prevista alla precedente lettera B).

Fermo restando l'assoluto rispetto della normativa in materia di privacy, la disposizione di cui al comma che precede trova applicazione a condizione che il lavoratore abbia certificato in anticipo, e comunque entro la scadenza del comporto ordinario, al datore di lavoro la natura della malattia in grado di giustificare l'estensione del periodo di conservazione del posto.

Ove l'operaio si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto di cui al precedente comma.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalle norme precedenti, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell'infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio stesso la liquidazione delle indennità relative, come in caso di licenziamento.

Analogamente, nel caso in cui la malattia o l'infortunio non sul lavoro perduri oltre il termine di cui sopra, l'operaio che non sia in condizioni di riprendere il lavoro potrà richiedere la risoluzione del rapporto con diritto all'indennità come in caso di licenziamento.

In caso di patologie gravi accertate **come sopra definite** (tumorali, leucemiche, da deficienza immunitaria conclamata, trapianti di organi primari) che comportino terapie salvavita, periodicamente documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale, il lavoratore avrà diritto ad una aspettativa, senza oneri né diretti né indiretti per l'azienda, per un periodo massimo di 365 giorni di calendario. L'aspettativa dovrà essere richiesta, per iscritto, dal lavoratore con almeno tre mesi di preavviso sulla scadenza del periodo di conservazione del posto.

~~L'operaio che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario~~.

Per quanto riguarda la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, quanto previsto dal presente articolo, fino a concorrenza del periodo massimo di conservazione del posto, si applica anche in caso di assenza per TBC.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti, in relazione alla particolare condizione dei lavoratori affetti da nefropatie, che devono sottoporsi a trattamenti emodialitici, raccomandano alle aziende di corrispondere ai lavoratori interessati la retribuzione per le ore di mancata prestazione coincidenti con le cure suddette.

Il trattamento economico predetto non è cumulabile con altri trattamenti in atto o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Art. 94) Trattamento in caso di Infortunio sul lavoro o malattia professionale

Agli intermedi soggetti all'assicurazione obbligatoria INAIL vengono estese le disposizioni previste, sia per la conservazione del posto sia per il trattamento economico, dalla vigente normativa contrattuale per gli operai, di cui all'art. ~~12 della relativa regolamentazione.~~ **75 del presente CCNL. Agli stessi vengono altresì estese le disposizioni previste in tema di quasi infortuni.**

Art. 95) Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro

A. ~~*Denuncia*~~ ***Comunicazione***

L'assenza in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicata ~~dall'operaio~~ **dal lavoratore** alla Direzione dell'azienda entro ~~4 ore dall'inizio dell'assenza~~ **l'inizio dell'orario di lavoro previsto,** salvo casi di giustificato e comprovato impedimento, **secondo le disposizioni o prassi aziendali in uso che dovranno essere rese note ai lavoratori.**

Entro il giorno lavorativo successivo all'inizio della malattia, il lavoratore dovrà comunicare via telefax, e-mail o sms il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia o l'infortunio non sul lavoro ~~dell'operaio~~ **del lavoratore** in conformità alle vigenti disposizioni di legge.

B. *Trattamento economico*

Le aziende corrisponderanno ai lavoratori non in prova assenti per malattia od infortunio non sul

lavoro il seguente trattamento economico:

- dal primo al terzo giorno: il 50% della normale retribuzione per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso lavoratore appartiene;
- dal quarto al centottantesimo giorno: una integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'istituto assicuratore fino al 100% della normale retribuzione.

Per le malattie di durata superiore a 14 giorni consecutivi, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza), coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso lavoratore appartiene.

A decorrere dall'1 gennaio 1993, per le malattie di durata superiore a 11 giorni consecutivi, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso lavoratore appartiene.

A decorrere dall'1 gennaio 1996 per le malattie di durata superiore a 9 giorni, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso ~~operaio~~ **lavoratore** appartiene.

A decorrere dall'1 agosto 2004, per i lavoratori che nel precedente anno solare siano stati assenti per un numero massimo di 3 volte per eventi dovuti a malattia e/o infortunio non sul lavoro, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso ~~operaio~~ **lavoratore** appartiene.

In aggiunta a quanto sopra, ~~all'operaio~~ **al lavoratore** ammalato, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico erogato dall'ente assicuratore, l'azienda riconoscerà un'indennità pari al 50% della normale retribuzione per il periodo di malattia eccedente il centottantesimo giorno compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto.

In caso di modifica del trattamento erogato dall'ente assicuratore, le percentuali di cui sopra saranno conseguentemente adeguate in modo da non superare complessivamente il trattamento sopra previsto.
Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.
Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali, o comunque derivanti da norme generali, in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.
Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte dei rispettivi istituti assicuratori.
Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto, anche in caso di TBC.

Nota a verbale

Il trattamento assistenziale integrativo dell'indennità di malattia, posto a carico dell'azienda, non è comprensivo delle quote afferenti alla 13ma mensilità e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'INPS.

C. Conservazione del posto

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, ~~l'operaio~~ **il lavoratore** non in prova avrà diritto alla conservazione del posto, in periodo di 30 mesi consecutivi **(pari a 910 giorni di calendario),** per un massimo di 13 mesi. **Si conviene che il periodo di conservazione del posto di 13 mesi è pari a 395**

giorni di calendario.

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, ai lavoratori con disabilità certificata ai sensi della l. 68/1999, l. 104/1992 e d. lgs. 62/2024, nonché ai lavoratori affetti dalle seguenti patologie gravi accertate che comportino terapie salvavita:

- **tumorali**
- **leucemiche**
- **da deficienza immunitaria conclamata**
- **trapianti di organi primari**

alla scadenza del periodo di comporto come sopra individuato, verranno riconosciuti ulteriori 45 giorni di calendario di conservazione del posto per il cui trattamento economico si rimanda alla disciplina già prevista alla precedente lettera B).

Fermo restando l'assoluto rispetto della normativa in materia di privacy, la disposizione di cui al comma che precede trova applicazione a condizione che il lavoratore abbia certificato in anticipo, e comunque entro la scadenza del comporto ordinario, al datore di lavoro la natura della malattia in grado di giustificare l'estensione del periodo di conservazione del posto.

Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto di cui al precedente comma.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalle norme precedenti, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell'infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore stesso la liquidazione delle indennità relative, come in caso di licenziamento.

Analogamente nel caso in cui la malattia o l'infortunio non sul lavoro perduri oltre il termine di cui sopra, il lavoratore che non sia in condizioni di riprendere il lavoro potrà richiedere la risoluzione del rapporto con diritto all'indennità come in caso di licenziamento.

In caso di patologie gravi accertate **come sopra definite** (tumorali, leucemiche, da deficienza immunitaria conclamata, trapianti di organi primari) che comportino terapie salvavita, periodicamente documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale, il lavoratore avrà diritto ad una aspettativa, senza oneri né diretti né indiretti per l'azienda, per un periodo massimo di 365 giorni di calendario. L'aspettativa dovrà essere richiesta, per iscritto, dal lavoratore con almeno tre mesi di preavviso sulla scadenza del periodo di conservazione del posto.

~~L'operaio che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.~~

Per quanto riguarda la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, quanto previsto dal presente articolo, fino a concorrenza del periodo massimo di conservazione del posto, si applica anche in caso di assenza per TBC.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti, in relazione alla particolare condizione dei lavoratori affetti da nefropatie, che

devono sottoporsi a trattamenti emodialitici, raccomandano alle aziende di corrispondere ai lavoratori interessati la retribuzione per le ore di mancata prestazione coincidenti con le cure suddette.
Il trattamento economico predetto non è cumulabile con altri trattamenti in atto o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Art. 110) Trattamento in caso di Infortunio sul lavoro o malattia professionale

Agli impiegati soggetti all'assicurazione obbligatoria INAIL vengono estese le disposizioni previste, sia per la conservazione del posto sia per il trattamento economico, dalla vigente normativa contrattuale per gli operai, di cui all'art. ~~12 della relativa regolamentazione.~~ **75 del presente CCNL. Agli stessi vengono altresì estese le disposizioni previste in tema di quasi infortuni.**

Art. 111) Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro

L'assenza in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicata ~~dall'operaio~~ **dal lavoratore** alla Direzione dell'azienda entro ~~4 ore dall'inizio dell'assenza~~ **l'inizio dell'orario di lavoro previsto**, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento, **secondo le disposizioni o prassi aziendali in uso che dovranno essere rese note ai lavoratori.**

Entro il giorno lavorativo successivo all'inizio della malattia, il lavoratore dovrà comunicare via telefax, e-mail o sms il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

In mancanza di una delle suddette comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia o l'infortunio non sul lavoro del lavoratore in conformità alle **vigenti disposizioni di legge.** ~~della L. 20 maggio 1970, n. 300 e dell'art. 47, parte comune del presente CCNL.~~

In caso di interruzione di servizio dovuta a malattia o ad infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, in un periodo di 30 mesi consecutivi **(pari a 910 giorni di calendario)** per un massimo di 13 mesi. **Si conviene che il periodo di conservazione del posto di 13 mesi è pari a 395 giorni di calendario.**

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, ai lavoratori con disabilità certificata ai sensi della l. 68/1999, l. 104/1992 e d. lgs. 62/2024, nonché ai lavoratori affetti dalle seguenti patologie gravi accertate che comportino terapie salvavita:
- tumorali
- leucemiche
- da deficienza immunitaria conclamata
- trapianti di organi primari

alla scadenza del periodo di comporto come sopra individuato, verranno riconosciuti ulteriori 45 giorni di calendario di conservazione del posto.

Fermo restando l'assoluto rispetto della normativa in materia di privacy, la disposizione di cui al comma che precede trova applicazione a condizione che il lavoratore abbia certificato in anticipo, e comunque entro la scadenza del comporto ordinario, al datore di lavoro la natura

della malattia in grado di giustificare l'estensione del periodo di conservazione del posto.

Il lavoratore ha diritto all'intera normale retribuzione per i primi sei mesi e alla metà della normale retribuzione per i mesi successivi.

Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto e del trattamento economico sopra previsti.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.
Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

In caso di patologie gravi accertate **come sopra definite** (tumorali, leucemiche, da deficienza immunitaria conclamata, trapianti di organi primari) che comportino terapie salvavita, periodicamente documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale, il lavoratore avrà diritto ad una aspettativa, senza oneri né diretti né indiretti per l'azienda, per un periodo massimo di 365 giorni di calendario. L'aspettativa dovrà essere richiesta, per iscritto, dal lavoratore con almeno tre mesi di preavviso ~~sulla~~ **rispetto alla** scadenza del periodo di conservazione del posto.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia valgono le norme regolanti in materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione della anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Per quanto riguarda la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, quanto previsto dal presente articolo, fino a concorrenza del periodo massimo di conservazione del posto, si applica anche in caso di assenza per TBC.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo massimo di conservazione del posto, anche in caso di TBC.

~~*Nota a verbale*~~

~~*Il trattamento assistenziale integrativo dell'indennità di malattia, posto a carico dell'azienda, non è comprensivo delle quote afferenti alla 13ma mensilità e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'INPS.*~~

~~*A. Conservazione del posto*~~

~~In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto, in periodo di 30 mesi consecutivi, per un massimo di 13 mesi.~~
~~Ove l'operaio si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto di cui al precedente comma.~~
~~L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.~~
~~Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalle norme precedenti, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell'infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio stesso la liquidazione delle indennità relative, come in caso di licenziamento.~~
~~Analogamente nel caso in cui la malattia o l'infortunio non sul lavoro perduri oltre il termine di cui sopra, l'operaio che non sia in condizioni di riprendere il lavoro potrà richiedere la risoluzione del rapporto con diritto all'indennità come in caso di licenziamento.~~
~~In caso di patologie gravi accertate (tumorali, leucemiche, e da deficienza immunitaria conclamata e trapianti di organi primari) che comportino terapie salvavita, periodicamente documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale, il lavoratore avrà diritto ad una aspettativa, senza oneri né diretti né indiretti per l'azienda, per un periodo massimo di 365 giorni di calendario. L'aspettativa dovrà essere richiesta, per iscritto, dal lavoratore con almeno tre mesi di preavviso sulla scadenza del periodo di conservazione del posto.~~
~~L'operaio che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.~~
~~Per quanto riguarda la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, quanto previsto dal presente articolo, fino a concorrenza del periodo massimo di conservazione del posto, si applica anche in caso di assenza per TBC.~~

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti, in relazione alla particolare condizione dei lavoratori affetti da nefropatie, che devono sottoporsi a trattamenti emodialitici, raccomandano alle aziende di corrispondere ai lavoratori interessati la retribuzione per le ore di mancata prestazione coincidenti con le cure suddette.
Il trattamento economico predetto non è cumulabile con altri trattamenti in atto o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Art. XXX) Dispositivi di protezione individuale (DPI)

Nell'ambito delle previsioni del D. Lgs. 81/2008 e ai fini del medesimo, per "dispositivo di protezione individuale" (DPI) si intende qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo.

Il datore di lavoro mantiene in efficienza i DPI e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante; tale obbligo si applica anche per specifici indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI, previa loro individuazione attraverso la valutazione dei rischi.

In attuazione di quanto previsto nel comma che precede, le imprese provvederanno ad individuare, in funzione della tipologia di dispositivo di protezione individuale, ivi compresi gli indumenti come sopra specificati e individuati nel documento di valutazione dei rischi, le azioni

più idonee (es. lavaggio, sostituzione, periodicità) allo scopo di mantenere in efficienza i dispositivi stessi, sostenendone i relativi costi.

Art. YYY) Trasferta

~~All'operaio~~ **Al lavoratore** in missione per esigenze di servizio l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) il rimborso delle spese per vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi ~~l'operaio~~ **il lavoratore** ad incontrare tali spese, sulla base di relativa nota documentata, salvo accordo forfettario che intervenga tra l'azienda ed il dipendente. L'azienda, nel caso in cui non abbia già provveduto a farsi carico delle spese, anticiperà al lavoratore una somma congrua per il sostenimento delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, salvo conguaglio con le spese effettivamente sostenute e documentate, al rientro dalla trasferta;

c) il rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30% della normale retribuzione giornaliera.

L'indennità di cui al punto d) non sarà dovuta nel caso in cui l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui ~~l'operaio~~ **il lavoratore** venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad un mese, la indennità di cui alla lettera d) dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20%.

L'indennità di cui alla lettera d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, è omnicomprensiva di tutti gli istituti di legge e di contratto e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi ~~all'operaio~~ **al lavoratore** la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

~~Tenuto conto della varietà delle situazioni in atto,~~ Quanto sopra assorbirà sino a concorrenza quanto già previsto aziendalmente, ~~per gli operai~~, da trattamenti in essere.
~~La presente normativa va in vigore dal 1° giugno 2008.~~

Nota a verbale

Tenuto conto delle varietà delle situazioni in atto, particolari accordi sulla materia potranno intervenire in sede locale o aziendale.

VENGONO ABROGATI GLI ARTICOLI 72, 92, 107

TRATTAMENTO ECONOMICO

In osservanza di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil", le Parti individuano il trattamento economico come segue.

Viene confermato l'impianto del precedente accordo sottoscritto il 20 giugno 2023 e scaduto il 31 dicembre 2025, e si procede al rinnovo come di seguito definito.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro individua i minimi retributivi per il periodo di vigenza contrattuale, intesi quale trattamento economico minimo (TEM).

A copertura ed in ragione dell'andamento inflattivo non riconosciuto né erogato a gennaio 2026, con la retribuzione del mese di settembre 2026 verrà riconosciuto un aumento retributivo mensile di € 95,00 lordi al livello AS1 – parametro 134, da riparametrare su tutti i livelli. Tale incremento assorbe tutti gli "anticipi su futuri incrementi contrattuali" comunque denominati, definiti a livello aziendale.

Con la retribuzione del mese di dicembre 2026, ai lavoratori in forza alla data di erogazione, verrà erogata una somma una tantum, di medesimo importo per i vari livelli, omnicomprensiva di tutti gli istituti diretti ed indiretti ed esclusa dalla base di calcolo del TFR, del valore di € 100,00 lordi, a copertura del periodo 01.01.2026 – 31.08.2026. Per i lavoratori assunti in tale periodo, l'importo sarà riparametrato sulla base dei mesi effettivamente lavorati e retribuiti (per i lavoratori assunti fino al giorno 15 del mese la quota afferente al mese è dovuta al 100%, per i lavoratori assunti dal giorno 16 non è dovuta).

Nei mesi di gennaio 2027 e gennaio 2028, dopo la pubblicazione del dato IPCA generale dell'anno precedente da parte dell'ISTAT, le Parti si incontreranno e definiranno gli incrementi dei minimi contrattuali a valere dal 1° gennaio, a copertura rispettivamente degli anni 2027 e 2028.

La base di calcolo è composta da:

- **paga base, contingenza, EDR e tre aumenti periodici di anzianità.**

Per ogni livello, alla base di calcolo così definita, verrà pertanto applicata la percentuale IPCA come sopra specificata.

A fronte degli incrementi di produttività e di flessibilità derivanti dalle innovazioni normative sviluppate nel presente Accordo, verrà riconosciuto, con decorrenza dal mese di gennaio 2027, un importo mensile di € 39,00 lordi al livello AS1 – parametro 134, da riparametrare su tutti i livelli.

Tutti gli importi come sopra determinati saranno riproporzionati, per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, sulla base dell'orario effettivo in essere risultante dal contratto individuale.

Livello	Parametro	MINIMI DAL 01-01-2025	AUMENTO DAL 01-09-2026	Paga base	Contingenza	EDR	MINIMI DAL 01-09-2026
AD3 (Quadri)	210,0	3.078,52	148,88	2.685,16	531,91	10,33	3.227,40
AD2	205,0	3.020,46	145,34	2.623,56	531,91	10,33	3.165,80
AD1	195,0	2.898,82	138,25	2.496,99	529,75	10,33	3.037,07
AC5	185,0	2.778,20	131,16	2.371,09	527,94	10,33	2.909,36
AC4	170,0	2.597,38	120,52	2.182,35	525,22	10,33	2.717,90
AC3/AC2/AS4	155,0	2.416,40	109,89	1.993,55	522,41	10,33	2.526,29
AS3	147,5	2.326,52	104,57	1.899,74	521,02	10,33	2.431,09
AC1/AS2	140,0	2.234,14	99,25	1.804,61	518,45	10,33	2.333,39
AE4/AS1	134,0	2.162,04	95,00	1.728,95	517,76	10,33	2.257,04
AE3	126,5	2.071,80	89,68	1.634,62	516,53	10,33	2.161,48
AE2	119,0	1.980,99	84,37	1.540,24	514,79	10,33	2.065,36
AE1	100,0	1.753,18	70,90	1.301,59	512,16	10,33	1.824,08

QUOTA DI SERVIZIO SINDACALE FENEAL, FILCA, FILLEA

Le aziende comunicheranno, mediante affissione dal 03 ottobre c.a., ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti, che i sindacati medesimi richiedono una quota per il servizio sindacale contrattuale pari ad EURO 35,00 da trattenere sulla retribuzione del mese di novembre 2026.

I lavoratori che non intendano versare la quota di cui sopra devono darne avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro il 31 ottobre 2026.

La trattenuta per la quota di servizio sindacale contrattuale non è applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti che non siano presenti in azienda per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, gravidanze e puerperio, aspettativa, cassa integrazione guadagni, ecc..) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al primo comma e il 31 ottobre 2026.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione ai rappresentanti sindacali FENEAL FILCA FILLEA e, tramite le Associazioni Datoriali a cui aderiscono, alle OO.SS. FENEAL FILCA FILLEA territoriali, del numero di trattenute effettuate.

Le quote per il servizio sindacale contrattuale verranno versate dalle aziende sul c/c bancario presso **BPER ROMA V C ALB** (IBAN: IBAN: IT64Q0538703242000049162694 BIC BPMOIT22 XXX) intestato a **FEDERAZIONE LAVORATORI COSTRUZIONI**, causale: CCNL Legno Arredo Industria, entro il 30 novembre 2026, specificando nel bonifico bancario la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività.