



## **AREA LEGNO – LAPIDEI**

### **RINNOVO CCNL 2019 - 2022**

E' stato siglato in data 03 maggio 2022 da Cna produzione e costruzioni ,Confartigianato legno, arredo e marmisti, Casartigiani, Clai e i Sindacati di categoria FenealUil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area Edilizia, comparto artigiano, **con validità dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2022.**

#### **1) Novità contrattuali**

**Il nuovo contratto** decorre dal 1° gennaio 2019 e **scadrà il 31 dicembre 2022.**

Le modifiche introdotte dall'accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso, cioè dal 3 maggio 2022.

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

#### **Campo di applicazione**

Il CCNL Legno - Lapidari si applica ai dipendenti dalle **imprese artigiane**, così come definite dalla legislazione vigente, e **dalle piccole e medie imprese** (non artigiane) dei settori legno, arredamento, mobili, escavazione e lavorazione dei materiali lapidei (secondo la declaratoria di cui all'art. 1 CCNL).

#### **2) Nuovi Minimi Tabellari**

A seguito degli aumenti stabiliti con decorrenza maggio 2022 e settembre 2022, i minimi retributivi risultano i seguenti:

#### **Tabella aumenti retributivi 2022**

SETTORI	AUMENTO TOTALE	DATE 1 TRANCHE	DATE 2^ TRANCHE
LEGNO ARREDO	€75 a livello D	€45 da maggio 2022;	€30 da settembre 2022
LAPIDEI	€79 a livello 5	€45 da maggio 2022	€34 da settembre 2022
PMI LEGNO ARREDO	€76 a livello D	€50 da maggio 2022	€26 da settembre 2022
PMI LAPIDEI	€80 a livello 5	€50 da maggio 2022	€30 da settembre 2022

#### **3) Una tantum**

A copertura delle 40 mensilità di **carenza contrattuale ( 1° gennaio 2019 – 30 aprile 2022)** è prevista l'erogazione di un importo lordo **una tantum pari a 150 euro lordi**, in favore dei **solli lavoratori in forza al 3 maggio 2022**, erogato in due soluzioni alle seguenti scadenze: 75 euro con la retribuzione del mese di luglio 2022 e 75 euro con la retribuzione del mese di ottobre 2022.

- L'importo una tantum è suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo interessato. Sarà proporzionalmente ridotto in caso di rapporto part

time, servizio militare, assenza facoltativa “post-partum”, sospensioni per mancanza di lavoro (FSBA) nel periodo interessato.

- Agli apprendisti in forza alla data del 03.05.2022 è dovuto l'importo di una tantum nella misura del 70% alle medesime decorrenze sopra indicate.
- L'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del TFR ed è comprensiva dei riflessi sugli istituti retributivi indiretti e differiti, di origine legale o contrattuale.
- Eventuali importi corrisposti a titolo di anticipazione sui futuri miglioramenti contrattuali dovranno essere detratti dall'importo una tantum fino a concorrenza. Tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di settembre 2022.
- L'una tantum è riconosciuta al lavoratore avente diritto anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro (dimissioni o licenziamento) successiva al 03.05.2022.

#### **4) Contratto a tempo determinato**

Le imprese che rientrano nel campo di applicazione del CCNL possono stipulare contratti di lavoro a tempo determinato di durata massima non superiore a **36 mesi**, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Ai fini del computo del periodo massimo di 36 mesi si tiene conto anche dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Anche questo accordo dà attuazione alle recenti novità intervenute con la legge di conversione del Decreto Sostegni bis (art. 41 bis D.L. n. 73/2021, convertito in L. n. 106/2021) che, intervenendo sul regime delle causali dei contratti a termine, ha attribuito ai contratti collettivi la facoltà di individuare ulteriori causali, aggiuntive a quelle già previste dall'art. 19 del D.lgs. n. 81/2021, in presenza delle quali il contratto a tempo determinato può avere una durata superiore a 12 mesi.

In particolare, **sono introdotte le seguenti ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato:**

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

**I contratti sottoscritti avvalendosi di tali causali non possono eccedere la durata massima di 24 mesi e possono essere stipulati fino al 30 settembre 2022**, salvo successive modifiche o integrazioni disposte dalla norma di legge.

Sono confermati i **limiti quantitativi** per l'assunzione con contratto a termine:

- per le **imprese** che occupano da 0 a 5 dipendenti (lavoratori a tempo indeterminato e apprendisti): **3** lavoratori a termine;
- per le **imprese da 6 a 18** dipendenti (solo lavoratori a tempo indeterminato): 1 lavoratore a tempo determinato ogni due dipendenti in forza;
- per le **imprese da 19** dipendenti (solo lavoratori a tempo indeterminato): 35% del personale in forza.

I predetti limiti si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Dal computo sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Sono esenti da limitazioni quantitative anche i contratti a termine stipulati nei primi 15 mesi (periodo elevabile dalla contrattazione regionale) dalla fase di avvio di nuove attività di impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

Inoltre, l'accordo detta una specifica disciplina del **contratto a termine stagionale**. Possono essere stipulati contratti a tempo determinato di durata massima di 5 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi nell'arco dello stesso ciclo stagionale, per le seguenti **esigenze di carattere stagionale**:

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

Infine, **in materia di successione di contratti a termine** è confermata la totale soppressione degli **intervalli temporali** (c.d. periodi di raffreddamento) nel caso di assunzioni a tempo determinato per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. In deroga alla normativa di legge, è possibile stipulare successivi contratti a termine senza il rispetto dei periodi di raffreddamento di 10 o 20 giorni.

#### **5) Formazione continua dei lavoratori**

Con il rinnovo contrattuale è introdotto il diritto di 8 ore di formazione da esercitare entro la scadenza del CCNL (31.12.2022) da utilizzare per percorsi di alfabetizzazione digitale da effettuare durante l'orario di lavoro.

#### **6) Trattamento di malattia ed infortunio**

I lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche e richiedenti terapie salvavita hanno diritto a un periodo di comporto di 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi.

Per questi lavoratori l'indennità sostitutiva della retribuzione netta di fatto prevista dal CCNL per un periodo massimo di 90 giorni, nei casi di malattia superiore a 180 giorni, è elevata al 50%.

#### **7) Congedo matrimoniale**

In applicazione della Legge n. 76/2016 l'accordo prevede che le disposizioni contrattuali che regolano il congedo matrimoniale si applicano anche a ciascuna delle parti dell'unione civile.

#### **8) Lavori speciali e disagiati**

L'accordo prevede che le ore di lavoro notturno effettuate nell'ambito dei lavori speciali e disagiati definiti dall'art. 94 del CCNL devono essere indicate in busta paga. Il lavoratore può richiedere all'impresa un documento riepilogativo delle ore di lavoro notturno effettuate nell'anno precedente

#### **9) Quote bilateralità**

Il rinnovo contrattuale recepisce per tutti i settori rientranti nel campo di applicazione del CCNL l'Accordo Interconfederale del 17 dicembre 2021 relativo alle nuove quote nazionali alla bilateralità artigiana, le quali decorrono dal 1° maggio 2022

Verbale di accordo del 03/05/2022