



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/42 – Il nuovo CCNL Legno e arredamento Piccola e media industria Confapi

di Eleonora Peruzzi

Tag: #CCNL #legno #Confapi #PMI #relazioniindustriali

Contesto del rinnovo

Il CCNL per i lavoratori della piccola e media industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento e delle industrie boschive e forestali è stato rinnovato mediante il **verbale di accordo del 31 maggio 2021**, sottoscritto da Unital Confapi con Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil. Il rinnovo, che coinvolge circa 16.500 lavoratori, giunge quindi ad un anno dalla scadenza del precedente testo e, in senso di continuità, viene fatto decorrere dal 1° giugno 2019, con scadenza il 28 febbraio 2023.

Le Parti Sociali hanno espresso un giudizio positivo sull'accordo raggiunto, ritenuto soddisfacente rispetto alle richieste avanzate nella piattaforma del rinnovo. Le principali novità intervengono sia nella parte economica del CCNL, che in quella normativa. Di particolare rilievo, in questo senso, sono le nuove disposizioni in merito agli istituti contrattuali del contratto a termine e di somministrazione, nonché quelle sulla stagionalità, sulla disciplina del lavoro agile e del telelavoro e quelle in materia di congedi, salute e sicurezza e welfare, tematiche quanto mai attuali.

Parte economica

Per quanto attiene al trattamento economico, il testo del rinnovo conferma la richiesta presentata in piattaforma del modello a doppia pista salariale, basato su una duplice previsione: per l'anno 2021 gli incrementi salariali, riparametrati sul livello AS2, decorrono da gennaio con importi certi e non soggetti a verifica, a fronte di redistribuzione della produttività e flessibilità delle innovazioni del settore, con la corresponsione, a titolo di arretrati, di due *tranches* di importo a copertura dei mesi precedenti, senza alcun ricalcolo sugli istituti contrattuali già corrisposti da gennaio a maggio dell'anno in corso. L'aumento salariale incide sui minimi retributivi conglobati, comprensivi di paga base, contingenza ed E.d.r.

Per gli anni successivi, 2022 e 2023, è invece prevista la verifica degli incrementi dei minimi retributivi sulla base dell'andamento inflattivo dell'anno precedente con l'Ipca; gli incrementi da erogare nel 2023 saranno poi verificati dalle Parti Sociali nell'ambito del rinnovo del CCNL.

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del
Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.

Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: tiraboschi@unimore.it

In materia di welfare le Parti Sociali confermano il Fondo Altea per l'assistenza sanitaria integrativa e il Fondo Arco per la previdenza complementare, prevedendo per quest'ultimo un contributo mensile, a carico del datore di lavoro, quale elemento promozionale del welfare previdenziale a favore di tutti i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in forza al 1° luglio 2021, indipendentemente dall'iscrizione al Fondo stesso. Con decorrenza dal prossimo anno è inoltre previsto l'aumento della contribuzione a carico dell'azienda a favore del Fondo previdenziale.

La mancanza di contrattazione di secondo livello determina, in aggiunta a quanto spettante nella parte economica del CCNL, l'erogazione dell'Elemento di garanzia retributiva, cosiddetto E.g.r., aumentato a 20 €, rispetto ai 18 € precedentemente previsti, ed erogato per dodici mensilità ai lavoratori che abbiano ricevuto nel corso dell'anno precedente un trattamento economico composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza dello stesso. La tematica della contrattazione di secondo livello è inoltre richiamata, da un lato, con la possibilità di definire forme di welfare, secondo le condizioni che verranno concordate. Dall'altro lato, essa è rilevante in materia di limiti quantitativi del contratto a tempo determinato e di somministrazione, in quanto il livello nazionale della contrattazione collettiva concede la possibilità di deroga al secondo livello.

Parte normativa

Il testo del rinnovo interessa anche la parte normativa del CCNL e in questo senso le **novità relative alla regolamentazione collettiva che incide sul rapporto di lavoro riguardano principalmente la disciplina del telelavoro e del lavoro agile, del lavoro a tempo determinato, delle attività stagionali ed infine la materia dei congedi.**

In conformità con le soluzioni organizzative flessibili rese possibili dall'evoluzione tecnologica, le Parti Sociali intendono sostenere il diffondersi di modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro con gli obiettivi di efficienza e produttività delle imprese. In tale direzione è introdotta sia la disciplina del telelavoro che del lavoro agile, dei quali sono fornite definizioni e peculiarità (definizione, costituzione del rapporto e modalità di svolgimento, diritti e doveri, salute e sicurezza, formazione, privacy, diritto alla disconnessione, relazioni sindacali, diritto di recesso). In questo senso è interessante cogliere le prerogative dell'una e dell'altra modalità di svolgimento della prestazione lavorativa: da un lato il telelavoro è una "diversa forma di svolgimento della normale prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato attraverso il quale il prestatore d'opera svolge la propria attività, in un luogo che non coincide con i locali dell'impresa, utilizzando infrastrutture telematiche ed informatiche che gli permettono di riprodurre l'ambiente lavorativo". Dall'altro lato, il lavoro agile consiste "in una prestazione di lavoro subordinato stabilita grazie ad un accordo scritto concluso direttamente tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e che si svolge al di fuori dei locali aziendali, anche attraverso il supporto di strumenti telematici senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, e/o entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

In merito invece alle specifiche tipologie contrattuali, il limite percentuale massimo che il CCNL individua per l'assunzione di lavoratori complessivamente assunti con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione, a tempo determinato e indeterminato, è ridotto

dal limite legale al 45% rispetto ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato; nello specifico sono individuate specifiche percentuali per le singole tipologie contrattuali, rispetto alla generica percentuale precedentemente prevista. Per quanto riguarda invece i limiti temporali incidenti sul contratto a termine, il CCNL prevede un periodo massimo di 24 mesi di durata dei rapporti di lavoro intercorrenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, anche nell'ambito di contratti di somministrazione a tempo determinato. Il rinnovo inoltre esplicita alcune fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali previsti dalla legge in caso di riassunzione a termine dello stesso lavoratore.

È poi ampliato il campo di applicazione delle attività stagionali, genericamente inteso come quelle “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”. Sono nello specifico indicate alcune fattispecie produttive che rientrano nell'ambito indicato.

Anche in materia di congedi il CCNL introduce diverse novità, allineate rispetto a tematiche di forte attualità, quali la parità di genere e la violenza di genere. In questo senso, è riconosciuto in primo luogo, per i periodi di congedo facoltativo di maternità e di paternità, un trattamento aggiuntivo a carico del datore di lavoro, pari al 30% della retribuzione per i primi tre mesi di calendario immediatamente successivi al termine del congedo obbligatorio. Sono inoltre estesi a dieci i giorni di congedo concessi al lavoratore padre in occasione della nascita del figlio e nei casi di adozioni o affidamento. Per quanto riguarda le lavoratrici inserite in percorsi di protezione per le donne vittime di violenza di genere, esse avranno diritto a usufruire di un congedo, su base oraria o giornaliera nell'arco di tre anni, che permetta loro di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi. Ulteriori novità riguardano infine il congedo matrimoniale, che è esteso anche all'unione civile, nonché l'introduzione di nuove fattispecie al realizzarsi delle quali potrà farsi ricorso al lavoro a tempo parziale reversibile.

Parte obbligatoria

Per quanto riguarda la parte obbligatoria del contratto, le Parti firmatarie si impegnano reciprocamente a rafforzare il ruolo della bilateralità, attraverso il Comitato Paritetico Nazionale, con attenzione in materia di welfare di prossimità, di formazione professionale, responsabilità sociale, sviluppo sostenibile e attraverso l'istituzione di una Commissione nazionale e paritetica per le Pari Opportunità.


Valutazione d'insieme

Le previsioni introdotte dal testo del rinnovo hanno sicuramente allineato il CCNL, già scaduto, alle esigenze delle aziende aderenti all'Unione Italiana Arredi Legno, nonché delle aziende che applicano il CCNL in oggetto: si tratta di un passaggio importante con l'obiettivo della ripartenza del settore e della crescita di imprese e lavoratori. È possibile leggere in questa prospettiva le novità in merito agli istituti contrattuali del tempo determinato, lavoro somministrato e attività stagionali: ci si auspica che, da un lato l'aumento dei singoli limiti percentuali di assunzione a tempo determinato e in somministrazione, dall'altro il

sostanziale ampliamento delle attività stagionali, permetta alle aziende di affrontare prontamente l'andamento discontinuo del mercato del lavoro, attraverso la messa a disposizione delle aziende di strumenti utili per rispondere all'aumento della domanda, in vista della ripresa del settore. Anche l'introduzione di discipline *ad hoc* per il telelavoro e per il lavoro agile è, in primo luogo, funzionale per la diffusione di una regolamentazione uniforme di istituti altrimenti lasciati alla contrattazione individuale o aziendale; in secondo luogo ben simboleggia l'accoglimento da parte dei soggetti firmatari della trasformazione del lavoro.

Eleonora Peruzzi

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@PeruzziEleonora](https://twitter.com/PeruzziEleonora)