

Per uno studio della contrattazione collettiva / Contratti nazionali

Il rinnovo del CCNL Legno-Arredo Industria

Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia

Di Francesco Alifano, Giorgio Impellizzieri, Anna Saioni, Michele Tiraboschi

Codice contratto: F051

Codice Ateco: Sezione “C – Attività manifatturiere”; Divisione “31 Fabbricazione di mobili” e “16 Produzione e lavorazione del legno e dei prodotti a base di legno e sughero, esclusi i mobili; fabbricazione di articoli in paglia e materiale da intreccio”

Parti firmatarie datoriali: FederlegnoArredo

Parti firmatarie sindacali: Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil

Inizio storia del CCNL: 28 dicembre 1948

Durata del rinnovo: 1 gennaio 2026 - 31 dicembre 2028

Vacanza contrattuale: 246 giorni (circa otto mesi)

Numero aziende interessate: 5.338

Numero di lavoratori interessati: 113.513

Incremento salariale: +134 euro certi sul TEM al livello AS1, parametro 134 (+6,20%), oltre adeguamenti IPCA 2027-2028

Contesto del rinnovo

Il 3 settembre 2026 è stata sottoscritta a Milano l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle aziende operanti nei settori del legno, sughero, mobile, arredamento e nelle attività boschive e forestali (codice Cnel F051), tra FederlegnoArredo e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil. Il contratto, scaduto il 31 dicembre 2025, decorre formalmente dal 1° gennaio 2026 e scade il 31 dicembre 2028. Tra la scadenza e la firma trascorrono 246 giorni, poco più di otto mesi. La retroattività della vigenza non coincide però con quella di tutte le innovazioni: salvo diversa previsione, le modifiche normative operano dalla sottoscrizione, mentre il periodo gennaio-agosto 2026 è coperto da una somma una tantum. Secondo i dati CNEL-INPS/UNIEMENS, il CCNL interessa 5.338 aziende e 113.513 lavoratori.

Il rinnovo non si esaurisce nel recupero salariale. Accanto alla conferma di un meccanismo di protezione dall'inflazione, ridefinisce il quadro di regole relativo al lavoro temporaneo, rafforza le tutele in materia di salute e fragilità, avvia la revisione dell'inquadramento e ridisegna il sistema nazionale di relazioni industriali.

Parte economica

La “doppia pista” tra aumenti certi e recupero dell'inflazione

La soluzione economica conferma nei minimi tabellari il trattamento economico minimo. Al livello AS1, parametro 134, l'accordo riconosce 95 euro lordi mensili da settembre 2026 e ulteriori 39 euro da gennaio 2027, per un incremento certo di 134 euro. Rapportato alla paga base, l'aumento è pari a circa l'8,20%. A questa componente si aggiungono gli adeguamenti da determinare a gennaio 2027 e gennaio 2028 sulla base dell'IPCA generale dell'anno precedente. Il valore definitivo dei minimi a regime non è quindi conoscibile alla data della firma: una quota è negoziata ex ante, una seconda quota resta affidata all'andamento effettivo dei prezzi, secondo l'ormai tradizionale modello della “doppia pista salariale”.

Sicuramente rilevante, sul piano interpretativo, è la clausola che collega i 39 euro dal 2027 agli “elementi di produttività e di flessibilità” derivanti dalle innovazioni normative. La somma entra stabilmente nei minimi e non è salario variabile, ma la formulazione rende esplicito lo scambio negoziale tra trattamento economico e organizzazione del lavoro.

Per il periodo precedente alla prima tranche è prevista, con la retribuzione di dicembre 2026, una una tantum di 100 euro, esclusa dal TFR e configurata come compensazione forfetaria. Dal 2027 aumentano inoltre di circa il 20% i valori degli scatti di anzianità e vengono elevate selettivamente alcune maggiorazioni. Sul versante del welfare, il contributo datoriale ad ARCO sale al 2,40% nel 2027 e al 2,60% nel 2028, mentre quello destinato ad ALTEA passa da 15 a 18

euro mensili. Il rinnovo conferma così una tendenza della contrattazione nazionale recente: centralità del salario tabellare, affiancata dal rafforzamento della previdenza e della sanità integrativa.

Straordinario, lavoro notturno e festivo

Il rinnovo interviene anche sulla valorizzazione economica delle prestazioni rese in condizioni temporali più gravose, aumentando selettivamente le maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo e notturno. L'intervento più generale riguarda lo straordinario diurno feriale, che passa dal 28 al 30%, mentre il lavoro festivo viene uniformato al 50% per operai, intermedi e impiegati. Viene inoltre elevata al 35% la maggiorazione per il lavoro notturno non compreso in turni per intermedi e impiegati e al 70% quella per lo straordinario festivo-notturno degli operai. L'effetto migliorativo è tuttavia temperato dalla previsione secondo cui eventuali trattamenti di miglior favore già definiti a livello aziendale possono essere assorbiti fino a concorrenza, elemento che limita l'effetto cumulativo del nuovo trattamento nazionale rispetto alla contrattazione di secondo livello.

Parte normativa

Lavoro temporaneo e flessibilità negoziata

L'articolo 30, dedicato al lavoro temporaneo, è integralmente riscritto. Il nuovo impianto fissa al 30% il limite dei lavoratori a tempo determinato e al 30% quello dei somministrati a termine, con un tetto complessivo del 35%. Il confronto con il precedente limite del 45% non può essere letto come una semplice riduzione, perché nella vecchia regolazione era ricompresa anche la somministrazione a tempo indeterminato, che non compare più nel nuovo aggregato.

Il CCNL utilizza inoltre in modo esteso gli spazi affidati dalla legge all'autonomia collettiva. Vengono tipizzate causali settoriali per i rapporti oltre i dodici mesi – commesse temporanee, fiere e missioni commerciali, avvio di nuove attività o prodotti, manutenzioni straordinarie e alcune ipotesi riferite alle caratteristiche del lavoratore – e viene definita una disciplina analitica della stagionalità, modellata sui cicli del legno, del sughero, dell'arredo e delle lavorazioni boschive. Inoltre, per professionalità già acquisite e difficilmente reperibili è possibile superare il limite ordinario di durata, ma previo accordo con la RSU o con le organizzazioni territoriali.

Accanto alla nuova disciplina generale del contratto a termine, il rinnovo interviene in modo particolarmente articolato anche sulla stagionalità, esercitando il rinvio previsto dall'art. 21, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015. Le parti non si limitano a un richiamo generico alle esigenze stagionali, ma individuano un insieme ampio di attività caratterizzate dalla concentrazione della produzione in determinati periodi dell'anno, in ragione dell'andamento ciclico della domanda, delle condizioni climatiche, dell'approvvigionamento delle materie prime, delle festività o delle caratteristiche del mercato. L'elenco comprende, tra

le altre, lavorazioni boschive e forestali, segherie, allestimenti fieristici, produzioni per esterno e giardino, tende e schermature solari, alcune lavorazioni del sughero e attività collegate a spettacoli e installazioni temporanee. La previsione è accompagnata da un sistema di informazione e monitoraggio sindacale: alla prima attivazione l'impresa deve effettuare una comunicazione preventiva alla RSU e alle organizzazioni territoriali firmatarie, mentre annualmente sono previsti momenti di confronto sui dati consuntivi e previsionali, con trasmissione delle informazioni anche all'Osservatorio bilaterale. Il singolo rapporto stagionale riferito allo stesso ciclo non può inoltre superare complessivamente otto mesi.

Il tratto di fondo è quello di una flessibilità "proceduralizzata" con livello nazionale fissa causali, percentuali, obblighi informativi e condizioni, ma consente al secondo livello di modificare i limiti quantitativi o autorizzare specifiche deroghe. La stessa logica ricorre nell'orario di lavoro: la contrattazione aziendale può estendere fino a dodici mesi il periodo di riferimento per il calcolo della media delle 48 ore.

Salute, benessere e tutela della persona

Sul versante della salute e sicurezza il rinnovo combina prevenzione tecnica e partecipazione. Nelle unità tra 121 e 200 dipendenti vengono previsti due RLS; nelle aziende con più di 15 dipendenti devono essere adottati sistemi di segnalazione e gestione dei *near miss*, con esame periodico congiunto e possibilità di brevi momenti formativi. A ciò si aggiungono la disciplina dei dispositivi di protezione individuale, le regole sui lavori nocivi e una specifica attenzione alle attività svolte in condizioni di calore elevato. Il baricentro si sposta in questo modo dalla sola gestione dell'infortunio alla prevenzione partecipata.

In linea con le principali tendenze della contrattazione collettiva post-pandemica, la tutela si estende alla salute non strettamente occupazionale. Per i lavoratori con disabilità certificata e per alcune gravi patologie che comportano terapie salvavita il comporta è prolungato di ulteriori 45 giorni. Vengono migliorati permessi, congedi e alcuni profili della genitorialità; per le lavoratrici vittime di violenza è previsto un ulteriore periodo massimo di due mesi di congedo retribuito, con possibili misure organizzative di flessibilità. Il contratto si colloca quindi nella traiettoria, rilevata anche dal XII Rapporto ADAPT, verso una nozione più ampia di salute e benessere.

Professionalità: un intervento a due tempi

Il rinnovo riconosce la necessità di verificare il sistema classificatorio in vigore dal 2007 alla luce delle trasformazioni tecnologiche, organizzative e professionali, ma non realizza direttamente la riforma. Un gruppo paritetico dovrà esaminare professionalità, carriere, polifunzionalità, nuove figure e competenze acquisite attraverso la formazione, con lavori avviati entro il 2026 e restituzione alle parti entro il

2027. In parallelo, l'OBL deve elaborare analisi e proposte sull'inquadramento entro un termine massimo fissato al 30 settembre 2029, data successiva alla scadenza del CCNL.

Accanto alla dimensione programmatica, l'accordo introduce già una modifica immediatamente operativa: per i lavoratori impiegati in attività produttive o connesse al ciclo produttivo, la permanenza per 24 mesi nel livello AE1 determina il passaggio al livello successivo, con regole transitorie più favorevoli per chi abbia già maturato una lunga anzianità. Formazione e intelligenza artificiale entrano invece soprattutto nella governance dell'OBL, che deve monitorare fabbisogni, riqualificazione, progetti di IA, reskilling e ricadute organizzative. Non sono introdotti un nuovo monte ore individuale di formazione né specifiche garanzie sulle decisioni algoritmiche: la novità è rilevante per l'agenda delle relazioni industriali, meno sul piano precettivo.

Parte obbligatoria

L'OBL come infrastruttura di governo settoriale

La riscrittura dell'articolo 1 del CCNL e la costituzione dell'Osservatorio Bilaterale Legno-Arredo rappresentano l'innovazione istituzionale più ampia. L'OBL, paritetico e operativo entro il 31 dicembre 2026, è chiamato a riunirsi ordinariamente ogni quattro mesi e riceve competenze che spaziano da mercato e materie prime a investimenti, IA, formazione, occupazione, produttività, sicurezza, sostenibilità e contrattazione di secondo livello. Può inoltre diventare sede di confronto su politica industriale e iniziative comuni verso le istituzioni. Il contratto prova così a trasformare la bilateralità in una infrastruttura permanente di lettura delle trasformazioni settoriali.

L'effettività della scelta dipenderà però dalla capacità delle parti di alimentare l'Osservatorio con dati, risorse e continuità operativa. Gran parte delle funzioni è espressa in termini di analisi, monitoraggio e proposta, non di decisione vincolante. Di particolare interesse, in questo senso, è la dichiarazione a verbale che impegna le parti a «individuare (...) gli ambiti sui quali rendicontare periodicamente l'effettiva applicazione degli indirizzi condivisi, assunto a riferimento dati oggettivi, verificabili e comparabili, quale presupposto per valutazioni comuni e per un confronto coerente con il metodo della concertazione».

Anche il sistema informativo aziendale viene ampliato: la soglia per l'informazione a livello di gruppo scende a 140 dipendenti e per le singole aziende è fissata a 40, con flussi su prospettive produttive, occupazione, investimenti e innovazione.

Appalti e dumping

Il campo di applicazione non viene formalmente modificato e nei documenti esaminati non sono indicati nuovi codici ATECO. La difesa del perimetro si sviluppa per via indiretta: dumping contrattuale, lavoro irregolare e concorrenza sleale entrano tra le competenze dell'OBL; negli appalti l'impresa

deve fornire, su richiesta sindacale, informazioni sull'esecutore, sul CCNL applicato, sull'oggetto, sulla durata e sul numero medio di addetti. È inoltre prevista la possibile promozione presso le pubbliche amministrazioni di un protocollo che valorizzi le imprese che applicano il contratto sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Conciliazione sindacale

Il nuovo articolo 10-bis sulla conciliazione in sede sindacale costituisce un ulteriore segnale della funzione istituzionale assunta dal CCNL. La procedura disciplina attivazione, convocazione, assistenza sindacale, verifica della consapevolezza del lavoratore, possibilità di un periodo di riflessione e contenuti del verbale, con l'obiettivo di rendere effettiva la sede protetta e assicurare stabilità agli accordi secondo gli articoli 2113 c.c. e 412-ter c.p.c. nelle ipotesi in cui le parti procedono ai tentativi di conciliazione con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

Valutazione di insieme

Il rinnovo del CCNL Legno-Arredo 2026-2028 può essere letto come un accordo di manutenzione evolutiva con alcuni innesti di maggiore discontinuità. Non riscrive il campo di applicazione e non riforma subito l'intero sistema classificatorio; interviene però con decisione sull'architettura salariale, sul lavoro temporaneo e sul sistema di relazioni industriali, affiancando a questi assi un rafforzamento delle tutele su salute, fragilità e violenza di genere.

Il rapporto tra componente economica e normativa è particolarmente enfatizzato nella quota di 39 euro dal 2027, espressamente collegata alle innovazioni su produttività e flessibilità. Il compromesso combina protezione del potere d'acquisto e margini di adattamento organizzativo, ma li incanala dentro procedure collettive: causali nazionali, limiti quantitativi, accordi con la RSU, informazione e monitoraggio. In questa prospettiva il CCNL conferma la propria funzione non soltanto redistributiva, ma di governo del mercato del lavoro e delle trasformazioni produttive del settore.