

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 26 maggio 2022

A TUTTI I SIGNORI CLIENTI

LORO SEDI

Prot. P – 09/2022

RINNOVO CONTRATTUALE LEGNO E LAPIDEI – AZIENDE ARTIGIANE

In data 3 maggio 2022 è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Legno - Lapidei del 13 marzo 2018 per i dipendenti delle imprese artigiane del legno, arredamento, mobili, escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, scaduto il 31 dicembre 2018.

Il contratto ha validità quadriennale, decorre dal **1° gennaio 2019** e scade il **31 dicembre 2022**, sia per la parte economica che per quella normativa.

INCREMENTI RETRIBUTIVI			
Settore Legno, Arredamento, Mobili			
Livello	Aumenti a partire dal		Totale
	1° maggio 2022	1° settembre 2022	
AS	61,22	40,81	102,03
A	57,06	38,04	95,10
B	52,16	34,77	86,93
C Super	49,89	33,26	83,15
C	47,60	31,74	79,34
D	45,00	30,00	75,00
E	42,62	28,41	71,03
F	40,04	26,69	66,73

MINIMI RETRIBUTIVI			
Settore Legno, Arredamento, Mobili			
Livello	Retribuzione al 30/04/2022	Retribuzione a partire dal	
		1° maggio 2022	1° settembre 2022
AS	1.931,51	1.992,73	2.033,54
A	1.800,34	1.857,40	1.895,44
B	1.645,64	1.697,80	1.732,57
C Super	1.574,12	1.624,01	1.657,27
C	1.501,88	1.549,48	1.581,22
D	1.419,71	1.464,71	1.494,71
E	1.344,47	1.387,09	1.415,50
F	1.263,24	1.303,28	1.329,97

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

UNA TANTUM

L'accordo ha stabilito, ad integrale copertura del periodo di carezza contrattuale, la corresponsione, ai soli lavoratori in forza al 3 maggio 2022, di un importo forfetario "una tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a **150,00 euro**, da erogarsi in due tranches di pari importo:

- **75,00 euro** con la retribuzione del mese di **luglio 2022**;
- **75,00 euro** con la retribuzione del mese di **ottobre 2022**.

La suddetta somma:

- viene corrisposta agli **apprendisti** in forza al 3 maggio 2022 nella misura del **70% (105,00 euro)**, con le medesime decorrenze;
- è **ridotta** proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate;
- è stata determinata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, legali o contrattuali ed è quindi **comprensiva** degli stessi;
- viene **esclusa** dalla base di calcolo del **TFR**;
- è riconosciuta anche in caso di dimissioni o licenziamento.

BILATERALITA'

N.B. Da maggio 2022, la quota di **contribuzione mensile** all'EBNA viene stabilita in cifra fissa pari a 11,65 euro mensili per 12 mensilità (dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato); questo implica un aumento dello 0,60% (di cui 0,45% a carico del datore di lavoro e 0,15% a carico del lavoratore).

Le imprese non aderenti alla Bilateralità e che non versano il relativo contributo, dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 30 lordi mensili per 13 mensilità.

MALATTIA

Ai lavoratori affetti da **gravi patologie oncologiche degenerative** e richiedenti terapie salvavita (certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o dalle AA.SS.LL.) viene riconosciuto 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 (art. 49) per un periodo massimo di 90 giorni, nei casi di **malattia superiore a 180 giorni**, è elevata al **50%**.

CONGEDO MATRIMONIALE

Nel rispetto del dettato normativo (Legge n. 76/2016), le previsioni contrattuali si applicano anche ad ognuna delle parti dell'**unione civile**.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a **36 mesi** concluso per lo svolgimento di qualunque mansione. Il contratto a tempo determinato può essere adottato anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, viene ammesso un periodo di affiancamento, della durata massima di **90 giorni di calendario**, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro del sostituito, al fine di consentire il passaggio di consegne.

Limiti quantitativi

Fatta salva l'**esclusione** dal computo dei limiti quantitativi dei rapporti a termine conclusi nei **primi 15 mesi** (periodo elevabile dalla contrattazione collettiva regionale) della **fase di avvio** di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale, l'accordo di rinnovo dispone che:

- nelle **imprese da 0 a 5 dipendenti** (comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti) è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine;
- nelle imprese **da 6 a 18 dipendenti** (comprendendo tra questi solo i lavoratori a tempo indeterminato), è consentita l'assunzione di 1 lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza;
- nelle imprese **da 19 dipendenti in poi** (comprendendo tra questi solo i lavoratori a tempo indeterminato), è consentita l'assunzione dei lavoratori a tempo determinato nella misura del 35% del personale in forza.

Durata

Il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria tra le stesse parti, non può superare i **36 mesi** comprensivi di proroghe e rinnovi (pena la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato dalla data del superamento), indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.

Un ulteriore **successivo contratto a termine** tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di **8 mesi** a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Intervalli temporali

Ai contratti a tempo determinato **non** trovano applicazione le disposizioni normative che stabiliscono per il datore di lavoro l'**obbligo** di rispettare gli **intervalli temporali** tra un contratto a termine ed un altro. Viene convenuto che l'assenza di intervalli riguarda l'ipotesi di assunzioni a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ulteriori causali

Le Parti hanno individuato, fino al **30 settembre 2022**, **ulteriori causali** di ricorso al contratto a tempo determinato di durata **superiore ai 12 mesi**, ma comunque non eccedente i 24 mesi:

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

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

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.