

PIATTAFORMA CCNL LEGNO SUGHERO MOBILE ARREDAMENTO E BOSCHIVI FORESTALI

PMI Unital Confapi

1.3.2026 - 28.2.2029

Roma, 13 luglio 2026

PREMESSA

Mai come in questi tempi, è necessario, mettere in campo azioni sinergiche verso il Governo a sostegno delle PMI. Servono regole chiare a tutela del tessuto imprenditoriale afferente su dimensioni aziendali e sostenibilità del mercato; nel contempo serve rafforzare e consolidare pratiche contrattuali per allineare le aziende del settore a livelli competitivi sempre più alti e di qualità, attivando strategie che gestiscano la concorrenza non sul ribasso dei costi, sullo svuotamento di valore industriale, ma sul rilancio dell'innovazione, delle professionalità, dell'attrattività delle aziende, sul livello dei diritti e del rispetto di un lavoro dignitoso.

In questo scenario, costituisce obiettivo prioritario delle parti continuare a operare non solo per il pieno recupero del potere d'acquisto dei salari dei lavoratori del comparto, ma per il loro effettivo incremento, con il preciso fine di rilanciare il mercato interno del Paese. Altrettanto centrale e imprescindibile rimane l'impegno comune a lavorare costantemente per il raggiungimento dell'obiettivo fondamentale "zero infortuni" nei luoghi di lavoro. Sarà parimenti fondamentale far sì che l'intero comparto si attivi per l'adozione e l'utilizzo delle nuove tecnologie, ponendosi il traguardo di incrementare la produttività della filiera e di redistribuirne una quota parte a beneficio dei lavoratori.

Relazioni sindacali, partecipazione, bilateralità

Il livello di informazione tra aziende e OO.SS. va rafforzato migliorando e rendendo più tempestive le procedure e gli spazi di confronto, informazione e consultazione con il coinvolgimento delle Rsu e delle strutture territoriali sindacali.

La Direttiva europea sulla trasparenza retributiva (UE 2023/970) dovrà essere applicata in modo condiviso, garantendo informazioni accessibili, chiare e comparabili sui livelli retributivi, comprese le retribuzioni medie disaggregate per genere, riferite a posizioni equivalenti o di pari valore. Tali informazioni dovranno riguardare anche le componenti accessorie della retribuzione.

Va reso operativo il Comitato Paritetico Nazionale e del suo osservatorio aggiornandone i contenuti e le attribuzioni; pertanto, in occasione di ~~tate~~ rinnovo le Parti dovranno formalizzare i componenti che ne faranno parte a livello nazionale e aggiornare obiettivi e argomenti di interesse.

Riteniamo utile aumentare il monte ore delle RSU di ulteriori 3 ore, anche al fine di facilitare le attività dei Comitati territoriali.

Chiediamo che gli obblighi informativi previsti dall'articolo 1, punti 5 e 6, del CCNL, a livello aziendale e di gruppo, siano estesi alle imprese con almeno 20 dipendenti e ai gruppi con almeno 60 dipendenti. L'informativa prevista al punto [indicare il punto] dovrà invece essere resa indipendentemente dalla dimensione occupazionale dell'azienda o del gruppo

Le aziende dovranno fornire una informativa preventiva alla parte sindacale riguardo l'intenzione di utilizzare l'intelligenza artificiale e/o nuove tecnologie nei processi produttivi o organizzativi e le eventuali ricadute sui lavoratori e sull'organizzazione del lavoro, ~~e fornire~~ fornendo i relativi piani di informazione e di formazione per i lavoratori coinvolti da svolgersi in orario di lavoro. Nell'ambito di tale confronto, saranno oggetto di contrattazione i criteri di trasparenza degli algoritmi impiegati, la garanzia del pieno rispetto del diritto alla disconnessione dei lavoratori.

La comunicazione, attraverso il flusso mensile UNIEMENS, dei dati relativi ai lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali dovrà essere resa obbligatoria, in attuazione di quanto previsto dalla Circolare INPS n. 76 del 14 aprile 2015.

Con cadenza annuale e su richiesta delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, entro il mese di gennaio, le Aziende saranno tenute a fornire l'elenco degli iscritti e le percentuali di rappresentanza delle organizzazioni sindacali.

In fase di stesure andranno aggiornate le normative e eliminati alcuni articoli ormai superati (art. 16 e art. 38).

Mercato del lavoro e organizzazione del lavoro

In un contesto in cui è difficile reperire nuove risorse e professionalità, è indispensabile garantire la continuità occupazionale attraverso la stabilizzazione dei tempi determinati e in somministrazione.

Contestualmente, si propone l'introduzione di un monitoraggio paritetico a livello aziendale e territoriale per verificare l'utilizzo dei contratti flessibili, e provando al contempo a valorizzare il ricambio generazionale e la permanenza delle professionalità e delle competenze nel settore.

Classificazione del personale

Va iniziato un percorso di revisione e aggiornamento del sistema classificatorio che risulta non più rispondente all'attuale organizzazione del lavoro, normando anche polivalenza e polifunzionalità dei lavoratori.

Tale revisione dovrà prevedere l'aggiornamento delle declaratorie professionali includendo le nuove competenze digitali (legate a impianti 4.0 e automazione) e le competenze "green" connesse alla sostenibilità dei processi.

Chiediamo che i lavoratori neo assunti con livello AE1, passino al livello superiore decorsi 6 mesi dalla data di assunzione.

Orario di lavoro, indennità

Si chiede che nell'ambito delle 8 ore continuative giornaliere, la pausa di mezz'ora retribuita, sia compresa nell'orario di lavoro.

Chiediamo di sperimentare fin da subito una riduzione dell'orario di lavoro formale da 40 a 38 ore settimanali, convertendole in ROL, sfruttando meglio l'istituto della banca ore e con il vincolo che una parte venga reinvestita in formazione.

È necessario aggiornare gli importi delle indennità riguardanti turni avvicendati, lavoro straordinario, notturno e festivo e uniformare i trattamenti previsti per il lavoro straordinario festivo e il lavoro straordinario festivo notturno tra operai, impiegati e intermedi, in una distinzione che oggi appare alquanto obsoleta.

Lavoro agile

Riteniamo utile inserire nel testo contrattuale il richiamo al "*Protocollo 9 dicembre 2021*", e un confronto sull'attuale utilizzo e le previsioni di questo strumento.

Staffetta generazionale

In un settore dove l'età media è in aumento e risulta difficoltoso assumere lavoratrici e lavoratori specializzati vanno promossa una politica di ricambio generazionale, promuovendo azioni di sostegno al reddito e flessibilità in uscita dal lavoro. Chiediamo di promuovere la trasformazione volontaria del rapporto part-time dei lavoratori in uscita, mantenendo la contribuzione previdenziale pari a un tempo pieno, e favorendo percorsi specifici per l'assunzione di giovani under 35 e donne.

Appalti

In tema di appalti si chiede:

- Verifica della congruità della manodopera nei contratti affidati, per contrastare dumping e irregolarità, in coerenza con il d.lgs. 36/2023 e l'applicazione dei CCNL sottoscritti dalle oo.ss, comparativamente più rappresentative a livello nazionale.
- La stesura di un Protocollo legalità di settore.
- La clausola sociale estesa a tutta la filiera, che garantisca trattamenti economici e normativi coerenti, standard sociali e ambientali, e diritti di informazione a RSU e RLS, con possibilità di escludere ditte non conformi.
- L'attivazione di un confronto con le RSU/OO.SS territoriali per favorire la reinternalizzazione delle lavorazioni soprattutto la manutenzione ordinaria che non dovrà essere esternalizzate e l'informativa preventiva alle Rsu in caso di appalto inevitabile, con almeno due mesi di anticipo.
- La possibilità di utilizzo degli spazi aziendali (spogliatoi, mensa ecc.) e piena partecipazione alle assemblee sindacali e relative agibilità.

Ambiente, salute e sicurezza

Il tema della salute e sicurezza deve essere al centro del confronto tra le aziende e le organizzazioni sindacali con l'obiettivo di accrescere la cultura della sicurezza e il raggiungimento di zero infortuni nei luoghi di lavoro. In particolare andrà posta l'attenzione ai rischi e alle malattie professionali (es. esposizioni formaldeide) e alle polveri del legno e le nuove tecnologie e all'esposizione ad alte temperature, aggiornando anche l'articolo su lavori pericolosi e nocivi

Si chiede di rafforzare le seguenti previsioni contrattuali:

- coinvolgimento del ruolo del RLS, in particolare nella fase di stesura del DVR e facilitando i processi di consultazione e consegna della copia del documento;
- consultazione preventiva sui progetti formativi inerenti la salute e sicurezza;
- previsione di un'ora di assemblea per tutte le lavoratrici e lavoratori a seguito della riunione periodica art.35 dlgs 81/08, da tenersi congiuntamente tra Rls e Rspp;
- aumento del numero delle ore a disposizione degli Rls
- l'istituzione di un registro paritetico per i lavoratori esposti a polveri di legno duro e formaldeide, con controlli sanitari mirati e straordinari a carico dell'azienda a cadenza biennale.

Considerando l'interconnessione tra il settore del legno e quello dei materiali da costruzioni, si chiede l'istituzione della giornata della sicurezza, il 28 aprile, da promuovere anche a livello intersettoriale.

Andrà inoltre recepito il Protocollo rischio calore (D.M. 95 del 9 luglio 2025), fatte salve le ordinanze regionali di miglior favore e i relativi incontri con RLS e RSU per gestire al meglio le situazioni di difficoltà legate al caldo del periodo estivo e a pericoli e disagi legati ai cambiamenti atmosferici più in generale.

Andrà prevista e regolamentata la figura del preposto alla sicurezza, stante le responsabilità previste dal D.lgs 81/2008 in virtù degli aggiornamenti normativi, in particolare all'art.37. Inoltre, si chiede di prevedere anche la copertura assicurativa e legale (civile e penale) riteniamo debba essere riconosciuta all'interno contratto collettivo.

La figura del preposto alla sicurezza dovrà, inoltre, essere ricavata all'interno della platea dei lavoratori che, per mansioni, competenze professionali e poteri gerarchici o funzionali, siano in grado di sovrintendere alle attività operative e vigilare sull'attuazione delle direttive aziendali in materia di salute e sicurezza.

Altresì, sia fatto obbligo per le aziende di tracciare i mancati infortuni (near miss), definire una procedura in sede aziendale con le RLS e RSU, in assenza con le OO.SS. territoriali, come previsto dal D.L. 159/25 e predisposta la formazione conseguente.

Articolo nuovo – Lavaggio indumenti

In applicazione dell'articolo 77, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2008, si chiede l'attivazione di un servizio di lavaggio degli indumenti da lavoro, i cui costi saranno interamente a carico dell'azienda.

Formazione

Le innovazioni tecnologiche introdotte nelle aziende del settore richiederanno ai lavoratori di acquisire nuove competenze professionali e di aggiornare continuamente quelle esistenti. Per questo motivo, è necessario prevedere lo svolgimento di attività di formazione professionale continua, da realizzare in parallelo con gli investimenti tecnologici.

Riconoscendo la formazione come elemento fondamentale di crescita professionale dei lavoratori e come investimento strategico per l'azienda, si propone di considerarla un diritto soggettivo, garantendo a ciascun lavoratore almeno 24 ore medie di formazione all'anno, così suddivise:

- 16 ore di formazione professionale, comprensive di alfabetizzazione digitale e sviluppo delle competenze relazionali;
- 8 ore aggiuntive dedicate a sicurezza sul lavoro e prevenzione infortuni, oltre quanto previsto dalla normativa vigente;
- Per le nuove assunzioni (a tempo determinato, indeterminato o somministrati), 16 ore di formazione di ingresso sulle specificità del comparto e sulle competenze digitali di base.

I percorsi di formazione andranno condivisi con RSU e RLS prevedendo momenti di verifica e confronto rispetto agli obiettivi raggiunti durante e a conclusione del percorso di formazione. Chiediamo che venga sottoscritto un accordo tra RSU e/o oo.ss e azienda nel caso di utilizzo dei ROL aggiuntivi a seguito di riduzione dell'orario da 40 a 38 ore per formazione.

DIRITTI E TUTELE

Vittime di violenza e molestie

Le parti promuoveranno e organizzeranno congiuntamente iniziative di prevenzione e contrasto alla violenza di genere, attraverso campagne di informazione e sensibilizzazione e incontri con esperti. In un comparto caratterizzato da una prevalente presenza maschile, tali iniziative rappresentano uno strumento essenziale per accrescere la consapevolezza, prevenire comportamenti discriminatori e contribuire a un cambiamento culturale concreto.

Per le lavoratrici vittime di violenza inserite nei percorsi di protezione previsti dall'articolo 24 del D.Lgs. n. 80/2015, il periodo di congedo retribuito sarà esteso complessivamente fino a dodici mesi.

Su richiesta della lavoratrice, dovranno inoltre essere garantiti:

- la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche temporanea, con diritto al successivo ripristino del tempo pieno;
- l'accesso al lavoro agile, compatibilmente con le caratteristiche della mansione;
- forme di flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro, finalizzate a consentire la frequenza dei servizi di protezione, supporto e sostegno, nonché l'adempimento delle necessarie incombenze amministrative, giudiziarie e legali.

Riteniamo opportuno che, a discrezione della lavoratrice possa essere richiesto e agevolato il trasferimento verso altra sede e, dove ciò non fosse possibile, l'associazione datoriale si impegna a ricercare e favorire tali possibilità in altre aziende.

Per le lavoratrici inserite in percorsi di protezione contro la violenza di genere, il periodo di comporto e di conservazione del posto di lavoro sarà esteso per l'intera durata del percorso certificato.

Le assenze connesse a tale percorso non saranno computate ai fini del raggiungimento dei limiti massimi di assenza per malattia previsti dal CCNL.

Rapporto biennale (parità salariale)

Chiediamo di promuovere la redazione del rapporto biennale, oggi obbligatorio per le aziende sopra ai 50 dipendenti, anche per le aziende al di sotto delle 50 unità.

Congedi per eventi e cause particolari

Nell'ambito del confronto tra le parti, le organizzazioni sindacali propongono di aggiornare la disciplina contrattuale relativa ai congedi connessi alla nascita, all'adozione e all'affidamento, estendendone il riconoscimento anche alle famiglie omogenitoriali.

In caso di interruzione della gravidanza, la proposta prevede il riconoscimento di tre giorni di congedo retribuito al padre o al partner della lavoratrice. Per l'assistenza durante i percorsi di procreazione medicalmente assistita, si propone inoltre l'introduzione di due giorni di permesso retribuito per il padre o il partner, utilizzabili anche in forma frazionata.

Si intende altresì introdurre un monte di 24 ore annue di permesso retribuito per le malattie, le visite mediche e gli accertamenti sanitari dei figli fino al compimento dei 14 anni di età, elevato a 32 ore per i nuclei monogenitoriali e per le lavoratrici e i lavoratori che assistano genitori ultrasessantenni.

Infine, si propone di riconoscere ulteriori due giorni di permesso retribuito alla lavoratrice o al lavoratore straniero che debba recarsi nel Paese di origine in caso di decesso o grave infermità del coniuge o di un parente di primo grado.

Congedi parentali: sostegno a maternità e paternità:

Si chiede di aumentare l'indennità del congedo parentale fino al 100% complessivo per il periodo di congedo facoltativo di maternità e paternità, estendendolo a ulteriore 3 mesi (tot. 6 mesi), e fino all'ottavo anno di vita dei figli. L'utilizzo di detti periodi potrà essere usufruito anche in modo non continuativo.

Per le lavoratrici e i lavoratori mono genitoriali, fino agli otto anni dei figli, chiediamo di riconoscere un permesso retribuito di 5 mesi aggiuntivo ai congedi parentali (tot.9 mesi) con relativa indennità.

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Chiediamo di stabilire una percentuale minima di diritto all'accesso al part time reversibile pari al 20% con diritto alla reversibilità, per l'assistenza a genitori anziani, per motivi legati alla salute propria o di familiari conviventi.

Al fine di favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, si propone che le richieste individuali di congedo e permesso siano presentate all'azienda in forma scritta. L'azienda sarà tenuta a fornire una risposta entro due giorni lavorativi dal ricevimento; decorso tale termine, e in assenza di diniego, la richiesta si intenderà accolta.

Trasferta

L'attuale disciplina per le categorie (operai, intermedi e impiegati) risulta troppo generica. Una revisione potrebbe aiutare a stabilire alcuni aspetti significativi: in primo luogo riconoscere il rischio delle ore passate in strada o al di fuori dell'azienda, e i riposi compensativi.

Malattia e aspettativa

Le organizzazioni sindacali propongono di riconoscere il 100% della retribuzione per i primi tre giorni di malattia, indipendentemente dalla durata dell'assenza.

Si propone inoltre di prolungare di cinque mesi il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia, portandolo complessivamente a 18 mesi, e di estendere fino a 24 mesi il periodo di aspettativa previsto per le patologie gravi.

In presenza di patologie tumorali, leucemiche, da deficienza immunitaria conclamata, di trapianti di organi, trattamenti di emodialisi, nonché di patologie cronico-degenerative e invalidanti, non saranno computati nel periodo di comporto, per un massimo complessivo di 12 mesi per ciascun evento patologico:

- i giorni di ricovero ospedaliero;
- le giornate di day hospital e day surgery;
- le assenze necessarie per sottoporsi a terapie salvavita;
- le assenze dovute agli effetti collaterali documentati delle medesime terapie.

Al fine di garantire alle lavoratrici e ai lavoratori una piena conoscenza della propria situazione, le aziende forniranno annualmente una comunicazione scritta relativa al periodo di comporto maturato e residuo, prevedendo inoltre una specifica informativa almeno un mese prima del raggiungimento del limite massimo previsto.

Previdenza complementare, Sanità integrativa, Banca ore solidale

Nel quadro attuale e considerando i dati di adesione dei lavoratori del settore risulta indispensabile continuare a sostenere la previdenza complementare e la sanità integrativa, per garantire ai lavoratori un presente e un futuro sociale sicuro.

A tal fine si chiede di aumentare dell'1% il contributo mensile per Arco a carico delle aziende.

Le parti ritengono indispensabile rafforzare il Fondo di sanità integrativa di riferimento per il settore del legno e dei materiali da costruzione affinché sia sempre più in grado di rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle loro imprese che in modo trasversale contribuiscono alla sua tenuta e al suo sviluppo intersettoriale. Chiediamo quindi di prevedere un aumento della contribuzione a carico delle aziende di 5 euro al Fondo ALTEA per tutte le lavoratrici e lavoratori in forza.

Va data attuazione nelle aziende alla Banca ore solidale, predisponendo un apposito regolamento.

PARTE ECONOMICA

Elemento di garanzia retributiva

Al fine di promuovere la contrattazione di II livello si propone di elevare il valore dell'elemento di garanzia retributiva a 50 euro al mese (ora 8 euro mese) e che venga erogato in tutte le situazioni in cui non si faccia una contrattazione collettiva in materia indipendentemente dai trattamenti individuali dei lavoratori.

Aumenti periodici di anzianità

Chiediamo che si aumentino i numeri e gli importi degli attuali scatti di anzianità.

Art. Nuovo – Premio di anzianità

La previsione di un premio di anzianità intende riconoscere l'apporto determinante di tutti i lavoratori che, nel corso degli anni, contribuiscono allo sviluppo e alla competitività delle imprese del comparto. La stabilità occupazionale, la conoscenza dei processi e l'esperienza maturata costituiscono un elemento essenziale per la qualità del prodotto e per la trasmissione delle competenze, oltre a rappresentare un elemento di contrasto alla difficoltà di reperire manodopera specializzata.

Aumenti retributivi

Così come da accordi e prassi nel settore, verrà definita e riconosciuta per i mesi di gennaio febbraio 2026 la rivalutazione inflattiva relativa all'anno 2025 e l'aumento retributivo sarà composto da due parti:

- 1) La prima legata alla specificità del settore, e indirizzata al rafforzamento della domanda interna e ad accompagnare l'introduzione di innovazioni di prodotto e/o processo, attraverso un aumento, non soggetto a verifica, per il quale si chiede un incremento al par. 100 di euro 190 considerando anche l'andamento molto positivo del settore nonostante il periodo difficile.
- 2) La seconda con aumenti in rapporto all'indice IPCA generale a decorrere da gennaio 2027 e gennaio 2028 in continuità con le modalità previste dai CCNL precedenti.

Decorrenza e durata

Il presente accordo avrà durata triennale, pertanto decorrerà dal 01.03.2026 e scadrà il 28.2.2029 sia per la parte normativa che per quella economica.