

BOZZA piattaforma per il rinnovo del CCNL

**Legno, sughero, mobile – arredamento e
boschi forestali**

1.1.2023 – 31.12.2025

Premessa

In questi tre anni abbiamo registrato, nel comparto legno-arredamento, fasi contrapposte: nel 2020, una prima parte dell'anno tormentata, causa l'arrivo della pandemia da Covid-19 e delle contromisure messe in campo, che hanno quasi fermato il Paese; un secondo semestre nel quale si è registrato un aumento degli ordinativi eccezionale; nel 2021, addirittura, in linea con il periodo precedente, è proseguita la crescita, con un incremento del fatturato dell'intero settore per circa 50 miliardi di euro (orientativamente + 25% rispetto al 2020). I motivi di questa ripresa del settore, secondo diverse fonti autorevoli, sono da ricercare nel maggiore utilizzo degli ambienti domestici da parte delle famiglie italiane (lockdown) e da "risparmi forzati" legati all'impossibilità di spesa verso il settore vacanziero: queste risorse economiche sono state quindi indirizzate, dagli italiani, al miglioramento delle proprie abitazioni. Inoltre, nonostante le gravi difficoltà segnate dall'andamento mondiale della pandemia, che ha ostacolato il trasporto delle merci via terra e via mare, oltre a causare un incremento del loro costo anche fino al +250%, le esportazioni si sono mantenute su ottimi livelli (circa il 40% del prodotto).

Altri motivi vanno ricercati tra le iniziative messe in campo dal Governo, soprattutto i bonus edilizi che hanno determinato un effetto trainante, sia verso il settore residenziale in genere, sia verso i comparti del legno, delle prime lavorazioni e dell'arredamento. Da ricordare, come fattore sfavorevole, la difficoltà crescente nell'approvvigionamento delle materie prime, della componentistica, dei materiali (vetro, alluminio, acciaio, ecc., che ormai fanno stabilmente parte dell'industria dell'arredo).

Il 2022 si è aperto con questa difficoltà cronica ancora presente, e la crisi Russia – Ucraina, a fine febbraio: la guerra di invasione ha reso ancora più complesso l'andamento industriale - in genere - come anche nei settori del legno-arredamento. Ancor di più, quindi, è difficile fare previsioni, stante una ulteriore serie di problemi registrati in questa ultima fase: l'andamento inflattivo a livello globale, con aumento dei tassi, la stagnazione dei redditi da lavoro dipendente e l'atteso aumento del costo della vita, unito all'incremento sconsiderato del costo dell'energia che reca danni pesantissimi alle famiglie e rischia di provocare crisi drammatiche nelle imprese.

Il contratto deve mantenere la sua funzione di controllo e gestione del comparto produttivo, per questo è necessario che le OO.SS. e le Imprese pongano la giusta attenzione al mantenimento del potere d'acquisto dei lavoratori e sostengano lo stimolo per la ricerca di prodotti sostenibili, l'uso di materiali innovativi, l'attenzione al riciclo e alla circolarità dell'economia, favorendo le aziende che si impegnano verso lo sviluppo di un settore come il legno-arredamento che ha nella gestione dell'ambiente, del territorio, dei boschi e delle foreste un elemento strategico di sostenibilità, nel quale l'attenzione alla persona, ai suoi bisogni e alle sue necessità, diventano elementi irrinunciabili per distinguere l'industria dell'arredo italiana a livello internazionale, favorendone la competitività.

Le politiche di welfare che il settore può mettere in campo, la cultura della sicurezza e della prevenzione negli ambienti di lavoro, l'attenzione verso la professionalità e la formazione continua, da un lato, e le strategie industriali verso l'ambiente boschivo-forestale italiano, la salvaguardia del territorio basata su una gestione attenta dell'ambiente naturale, dall'altro, possono costituire buone prassi da considerare ai fini di certificazioni d'impresa e di settore utili, al raggiungimento degli obiettivi sopra citati.

In quest'ottica, il Contratto nazionale di lavoro può determinare incentivi all'innovazione di processo e di prodotto, può dare impulso agli investimenti, con un ruolo che il settore stesso può determinare verso le politiche di investimento in economia reale, può essere uno stimolo a migliorare l'efficientamento produttivo, il risparmio energetico, l'economia circolare e il riutilizzo delle risorse, permettendo alle imprese e agli addetti del settore di percorrere nuovi spazi, finora mai percorsi.

Relazioni sindacali, partecipazione, bilateralità

Le oo.ss. ritengono utile promuovere politiche per sviluppare una maggiore partecipazione delle lavoratrici e lavoratori e delle loro rappresentanze. Il passaggio ad una contrattazione che consenta più partecipazione richiede, però, una maggiore conoscenza e trasparenza del processo decisionale dell'impresa e la possibilità di individuare obiettivi comuni e strategie condivise. Occorre dunque migliorare e rendere tempestivi i sistemi di informazione e favorire una consultazione costante che consenta una condivisione dei dati sull'andamento delle aziende (bilancio economico, bilancio di sostenibilità).

La strada per sostenere questo obiettivo passa da un concreto coinvolgimento delle Rsu e delle strutture territoriali nelle politiche d'investimento su processi produttivi, innovazione tecnologica, organizzazione del lavoro e salute, ambiente e sicurezza. Le parti promuoveranno la costituzione di comitati consultivi bilaterali composti da RSU, OO.SS. territoriali aderenti alle Federazioni sottoscrittici del presente CCNL, rappresentanti aziendali ed esperti individuati dalle parti. Pertanto riteniamo coerente aumentare il monte ore delle RSU di ulteriori 3 ore rispetto a quanto previsto dal CCNL.

Nella stessa ottica, considerando gli impatti della transizione ecologica, andrà valorizzato il ruolo dell'ente bilaterale di settore (OBL) attualizzandone i contenuti e le attribuzioni.

Le informazioni previste nella prima parte del CCNL a livello di gruppo e aziendale chiediamo siano estese rispetto ai seguenti limiti dimensionali: 30 dipendenti nelle singole aziende, 80 dipendenti all'interno dei gruppi.

Ai fini di migliorare il sistema di relazioni e informazioni industriali e in considerazione del Dlgs 14 del 12.01.2019, si chiede di inserire l'aggregazione dei dati come previsti dal dlgs in esame ovvero attraverso un allegato che riporti i valori di riferimento manifatturieri.

Al fine di aggiornare il contratto nazionale chiediamo che durante la fase di stesura vengano aggiornate fonti normative.



Mercato del lavoro e organizzazione del lavoro

La contrattazione nazionale dovrà porsi come obiettivo principale la stabilizzazione del rapporto di lavoro disincentivando le forme di lavoro "atipiche", favorendo il rilancio del contratto di apprendistato, sperimentando percorsi condivisi sull'alternanza scuola lavoro, e promuovendo part-time volontari reversibili.

Le parti sindacali valutano insostenibili le attuali politiche aziendali che rispondono alla domanda di mercato principalmente attraverso l'utilizzo di straordinari, modifiche turni, flessibilità strutturale e ridotta fruizione delle ferie e dei riposi giornalieri e settimanali, per altro su organizzazioni di orario statiche e tradizionali.

Stabilizzazioni e assunzioni rimangono lo strumento più idoneo per rispondere a questa esigenza, insieme ad una riduzione dell'orario di lavoro a parità salario, che permetterebbe la possibilità di nuove assunzioni, una organizzazione del lavoro più flessibile oltre ad un miglioramento della vita sociale e familiare per i lavoratori con ricadute positive anche sul lavoro.

Pertanto 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 re investita in formazione.

Alla fine dei percorsi di formazione, concordati tra Rsu e/o oo.ss territoriali (ivi compresa la formazione interprofessionale) saranno valutati gli adeguamenti dei livelli di inquadramento per i lavoratori interessati.

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 dai lavoratori già messa a disposizione informalmente. Si ritiene importante uniformare i trattamenti e la normativa per operai impiegati e intermedi, in una distinzione che oggi appare alquanto obsoleta.

Chiediamo che i lavoratori neo assunti con livello AE1, passino al livello superiore decorsi 6 mesi dalla data di assunzione e che si aumentino i numeri degli attuali scatti di anzianità.

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

Chiediamo di inserire nell'articolo sul lavoro agile il richiamo al protocollo 9 dicembre 2021.

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 e donne.

A tal fine si potrebbe lavorare ad un progetto, identificando soluzioni congiunte azienda/Stato/lavoratori anche nell'ambito dell'OBL, dell'istituzione di una scuola nazionale di formazione.

Appalti e clausola sociale

Si chiede di definire che le attività del ciclo produttivo e l'esecuzione della manutenzione ordinaria aziendale non siano date in appalto. Andranno promossi e organizzati appositi incontri tra azienda, Rsu e/o oo.ss per verificare la possibilità di reinternalizzare lavorazioni affidate in appalto a ditte esterne.

Le aziende, nel caso in cui non sia possibile evitare l'affidamento a terzi delle attività, informeranno almeno due mesi prima le Rsu e/o oo.ss.

Chiediamo che le stesse prima di iniziare i lavori, debbano dimostrare di aver trasferito le norme di sicurezza ai propri dipendenti. Senza tale evidenza non potranno svolgere i lavori dati a loro in appalto.

Andrà previsto in caso di trasferimento di attività e di subentro di azienda a qualsiasi titolo, che il passaggio delle lavoratrici e lavoratori avvenga senza soluzione di continuità e che venga applicato il CCNL di riferimento sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale nonché le norme assicurative, previdenziali ed antinfortunistiche. I trattamenti economici complessivi per tutti i lavoratori impiegati nell'appalto, non potranno essere inferiori a quelli del CCNL Legno, così come la formazione specifica.

Per i dipendenti delle ditte esterne si chiede il diritto all'utilizzo degli spazi comuni (spogliatoi, mensa, etc), il diritto alla partecipazione all'assemblea sindacale e relativa agibilità.

Sfera di applicazione

Si ritiene che ai sensi e per gli effetti di cui all'allegato X del dlgs. 81/2008 e della legge 25/2022 sia necessario adeguare il perimetro contrattuale del presente CCNL per i lavoratori impegnati nella fabbricazione di prodotti in legno, specificando che per gli elementi edili e di carpenteria, edifici prefabbricati, il montaggio ed i relativi lavori di posa in opera in un cantiere, venga loro applicato il vigente ccnl edile.

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. In particolare andrà posta l'attenzione ai rischi e alle malattie professionali (es. esposizioni formaldeide)

Pertanto si chiede di rafforzare le seguenti previsioni contrattuali:

- il 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;
- la consultazione preventiva sui progetti formativi inerenti la salute e sicurezza;
- prevedere 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 Rspg;
- Di elevare il numero delle ore a disposizione degli Rls

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

Formazione

La formazione è uno degli strumenti fondamentali per la crescita, la promozione professionale e la realizzazione delle lavoratrici e lavoratori nonché fattore strategico decisivo per lo sviluppo qualitativo del sistema produttivo aziendale. Per tali ragioni la formazione dovrà avere carattere di sistematicità, di continuità e accessibilità sia collettiva sia individuale garantendo una migliore organizzazione del lavoro.

Riteniamo coerente promuovere e utilizzare tutti gli strumenti previsti dalla normativa quali per esempio il Fondo Nuove Competenze.

A tal proposito andranno garantite almeno 24 ore di formazione annua a lavoratore, comprendendo anche le competenze digitali di base, le ore non utilizzate andranno in una banca ore della formazione per essere utilizzate l'anno successivo.

I percorsi di formazione andranno discussi con le Rsu/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 rafforzare l'adeguamento di competenze di base e relazionali chiediamo sia definita la figura del delegato alla formazione nelle aziende sopra i 50 dipendenti.

Per le lavoratrici e i lavoratori nuovi assunti a tempo determinato, indeterminato e somministrati si richiedono 16 ore di formazione di ingresso inerenti alle specificità del comparto.

Diritti e tutele

Molestie sessuali e vittime di violenza

Si chiede di organizzare iniziative di prevenzione attraverso campagne di informazione e sensibilizzazione sul tema. Inoltre va prolungato ad un anno il periodo di congedo retribuito, riconosciuto alle vittime di violenza previsti dalla legge 80/2015, prevedendo anche la trasformazione su richiesta del rapporto di lavoro da full time a part time.

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.

Codice di condotta contro le molestie sessuali e la violenza negli ambienti di lavoro

Chiediamo di definire nel testo contrattuale un codice di condotta di settore contro le molestie sessuali e la violenza negli ambienti di lavoro come previsto dalla Legge 4 del 21 gennaio 2021 (ratifica ed esecuzione della Convenzione ILO N.190).

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.

Malattia e aspettativa

Si chiede il 100% della retribuzione per i primi tre giorni di malattia indipendentemente dalla durata della stessa.

Si chiede il prolungamento di 5 mesi del diritto alla conservazione del posto di lavoro in caso di malattia, portandolo complessivamente a 18 mesi. Per le malattie gravi, chiediamo l'estensione a 24 mesi del periodo di aspettativa.

In caso di malattie per patologie gravi (tumoriali, leucemiche, da deficienza immunitaria conclamata, trapianti di organi ed emodialisi) i primi 12 mesi di assenza non saranno computati nel conteggio del periodo di comporta.

Si chiede che le aziende forniscano annualmente al lavoratore comunicazione relativa alla situazione del periodo di comporta, prevedendo una comunicazione specifica ad un mese dalla scadenza.

Congedi per eventi e cause particolari

Chiediamo di aggiornare la normativa sul congedo nascita dei figli, o adozione o affidamento, e che il permesso venga riconosciuto ed esteso nel caso di decesso perinatale.

Per l'interruzione di gravidanza si richiedono 3 giorni di congedo al padre; ulteriori 2 giorni per il padre, anche frazionabili, per assistenza nella fecondazione assistita.

Si chiedono, inoltre, 24 ore di permesso annue per le malattie o visite dei figli da 0 a 14 anni, incrementabili a 32 per i nuclei monogenitoriali e per genitori oltre i 70 anni.

Per la lavoratrice o il lavoratore straniero che dovessero recarsi nel loro paese di origine in caso di decesso o grave infermità del coniuge, saranno concessi ulteriori 2 giorni di permesso retribuito.

Congedi per la formazione e il diritto allo studio

Chiediamo di elevare a due i giorni di premesso retribuito per esame universitario, e di prevederne quattro per il diploma e/o la preparazione e discussione della tesi di laurea.

Congedi parentali: sostegno a maternità e paternità:

Si chiede di aumentare l'indennità del congedo parentale al 60% per il periodo di congedo facoltativo di maternità, estendendolo a ulteriore 3 mesi e fino all'ottavo anno di vita dei figli. A medesime condizioni l'indennità è aumentata al 80% nel caso dovesse usufruirne il padre. 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 con relativa indennità nella misura dell'80%.

Chiediamo di prevedere l'estensione e prolungamento delle coperture integrali di previdenza complementare per i congedi di maternità e paternità fino all'effettivo rientro al lavoro.

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Chiediamo di stabilire una percentuale minima di accesso al part time pari al 20% con diritto alla reversibilità, dando precedenza alla lavoratrice madre e padre con figli minori di otto anni, per l'assistenza a genitori anziani, per motivi legati alla salute propria o di familiari.

Nell'ottica di permettere la conciliazione tra lavoro e vita privata, le richieste delle lavoratrici e dei lavoratori di congedi e permessi individuali saranno presentate all'azienda che dovrà dare risposta entro due giorni, in assenza della quale, la richiesta si riterrà accettata.

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 e di rendere strutturale l'iscrizione contrattuale al Fondo per i lavoratori che non hanno opzionato l'iscrizione esplicita con un importo di sei euro mensili.

Chiediamo inoltre di prevedere l'iscrizione contrattuale al Fondo ALTEA per tutte le lavoratrici e lavoratori del settore e si chiede di aggiornare l'articolo 57 bis in merito all'iscrizione dei familiari al Fondo.

Chiediamo di ampliare le previsioni della Banca ore solidale per il sostegno ai figli minori in base all'art.24 del 151/2015. Va previsto in un apposito regolamento l'eventuale contributo dell'azienda e modalità di attuazione da organizzarsi a livello territoriale e/o aziendale.

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 e che venga erogato in tutte le situazioni in cui non si faccia una contrattazione collettiva in materia indipendentemente dai trattamenti individuali dei lavoratori.

Indennità

Vanno aggiornate alcune indennità previste dal CCNL, ferme da troppo tempo, (per es. lavoro a turni, straordinario festivo notturno per gli operai, lavoro straordinario festivo per operai e intermedi, indennità quadri).

Aumenti retributivi

Così come da accordi e prassi nel settore, fermo restando la rivalutazione del 2022, 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 90 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 2024 e gennaio 2025 in continuità con le modalità previste dai CCNL precedenti.

Decorrenza e durata

La presente piattaforma rinnova il CCNL legno arredo per gli anni 2023-2025