

Prot. CIRC3701/LEG/FP/ma

Roma, 26 ottobre 2020

Alle Strutture Regionali e Territoriali
FENEALUIL

Alla Commissione Nazionale Legno
FENEALUIL

A tutte le RSU e gli RLS del Settore Legno
Arredo Industria FENEALUIL

Oggetto: Rinnovo CCNL Legno Arredo Industria - sintesi

Cari compagni e amici,

nella notte del 19 ottobre si è conclusa la trattativa del CCNL Legno Arredo con la condivisione dei testi contrattuali.

Dopo 18 incontri termina così una vertenza lunga e difficile, che ci ha visto ancora una volta protagonisti nel negoziato.

L'atteggiamento equilibrato ed autorevole della nostra federazione ci ha permesso di interagire con sobrietà tra Filca e Fillea assumendo, infine, anche un ruolo decisivo nei confronti di Federlegno.

I contenuti del contratto

Il CCNL andrà in vigore dal 1° Aprile 2019 al 31 dicembre 2022.

Partendo dall'inizio dei testi, quindi, la questione della vigenza si è risolta con un allungamento di 9 mesi rispetto alla scadenza naturale.

Il primo tema da esporre ai nostri dirigenti, e poi ai lavoratori, consiste nel comprendere come abbiamo compensato il lasso di tempo che è passato dal 1° Aprile del 2019 all'ottobre 2020.

Come potrete constatare nella lettura dei testi abbiamo compensato questa "vacanza contrattuale", da una parte con i 100 euro a carico delle Aziende, da versare per ogni lavoratore ad ARCO, e dall'altra innalzando la parte fissa sugli aumenti dei minimi.

La tematica della bilateralità è stata risolta con un sostanziale rilancio dell'OBL, con nuove funzioni, soprattutto per la parte riguardante la formazione continua ed i rapporti nazionali ed europei sui sistemi di certificazione.

Sono state inserite due ore aggiuntive di assemblea retribuita da dedicare al tema del benessere organizzativo, in caso di esaurimento delle 10 ore previste dallo Statuto dei lavoratori.

Sulla prevenzione e sicurezza - ambiente di lavoro abbiamo introdotto diverse novità importanti: la prima consiste nel consolidamento dei comitati aziendali paritetici tra RSU, RLS, RSPP in caso di pandemie o emergenze sanitarie locali e/o nazionali. Sono state aumentate le ore di permesso retribuito fino a 72 ore per le aziende con più di 15 dipendenti.

E' stato introdotto un nuovo articolo - 8.8 - sulla sicurezza nelle manutenzioni, negli appalti e nei subappalti.

Nell'art. 19 è stato introdotto integralmente l'accordo sulla flessibilità firmato a luglio del 2018, che sostanzialmente prevede la condivisione dell'orario di lavoro tra ore flessibili e le ore compensative di riposo.

Il lavoro a turni - art. 26 - è stato riformulato, prevedendo l'informazione dei lavoratori sui turni e sulle compensazioni. È stata, infatti, aumentata la percentuale di compensazione dal 7 all'8%. Per i turni avvicendati invece, la compensazione della pausa passa dal 5 al 7%.

Nell'art. 29, sul lavoro a tempo parziale, viene recepita la normativa con l'estensione del periodo di questa modalità fino a tre anni per ciascun figlio.

L'art. 30 ha occupato 12 dei 18 mesi di trattativa per la richiesta di Federlegno di introdurre flessibilità aggiuntive sul mercato del lavoro e l'introduzione dei lavori stagionali in 13 produzioni.

Si è abbassato il limite di legge sui contratti flessibili dal 50% previsto al 45% concordato.

Si è introdotta una maggiore percentuale fino al 35% (+5%) dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione a tempo determinato, mentre per il 10% possono essere utilizzati i contratti di somministrazione a tempo indeterminato (lavoratori dipendenti delle agenzie interinali).

Nell'articolo 30 ci sono elencate le produzioni concordate in cui possono essere impiegati lavoratori a tempo determinato stagionali.

Particolarmente importante la normativa introdotta per le aziende che utilizzeranno i contratti stagionali. Le aziende che intendano attivare le assunzioni con contratti stagionali dovranno comunicarlo preventivamente alle RSU ed alle OO.SS. territoriali attraverso PEC; con questa modalità su cui abbiamo insistito, è stata introdotta una nuova modalità, che permetterà alla nostra federazione, dove non sia presente, la possibilità di entrare nell'azienda. Viene introdotta la possibilità anche per i lavoratori stagionali di usufruire del welfare.

All'art. 43, in tema di integrazione dei congedi di paternità e maternità, abbiamo aumentato del 30% l'integrazione, raggiungendo così il 60% della retribuzione, e concordato la copertura ad ARCO del 100%. Siamo arrivati alla contribuzione ad ARCO, che aumenta dello 0,20 a carico azienda, fermo restando la contribuzione del lavoratore. Come già detto in precedenza, è stata concordata una cifra di 100 euro una tantum, a favore di tutti i lavoratori - iscritti e non iscritti al Fondo - realizzando una svolta storica che favorirà l'iscrizione alla previdenza complementare di circa 150 mila persone, incrementando le risorse da utilizzare a favore dei lavoratori.

Infine sono stati regolamentati il lavoro agile ed il telelavoro.

Trattamento economico

Facciamo i conti degli aumenti salariali effettivi del precedente CCNL aprile 2016-marzo 2019.

Gli aumenti effettivi dal 1° gennaio 2017 sono stati di 49 euro a parametro 140.

A gennaio 2018, ai 49 euro si sono aggiunti 23,50 euro, ricavati dal calcolo della rivalutazione IPCA integrale 2018, sulla base del montante salariale formato da: paga base +contingenza+EDR+ tre scatti di anzianità. Il calcolo così composto corrisponde a 72,50 euro.

Dal gennaio 2019, con il medesimo meccanismo, si sono aggiunti gli aumenti erogati, con un ultimo incremento dei minimi di 28,58 euro, per un totale di 101,08 euro.

Quindi con un'inflazione reale del 1,30% nel 2016, del 1,40% nel 2017 ed infine con un'inflazione reale del 1,40% del 2018 abbiamo una somma del **4,10%**. Invece i minimi realizzati si sono rivalutati effettivamente del **5,84%**.

Il mistero è presto svelato! Grazie al meccanismo concordato nel precedente CCNL 2016-2019 (Parte Nona) nei calcoli sono stati rivalutati anche gli aumenti!

Il montante salariale del precedente CCNL, ovvero la quantità di salario erogato complessivamente per i mesi di vigenza contrattuale, è stato di: **1874,74 euro**.

Gli aumenti del nuovo CCNL

A partire dal 1° settembre del 2020 vi è un aumento di 35 euro a parametro 140.

A partire dal 1° gennaio del 2021 è previsto un ulteriore aumento di 35 euro, arrivando a 70 euro complessivi.

Per conoscere la quantità degli aumenti dei minimi salariali del nuovo CCNL dobbiamo aspettare la scadenza di dicembre 2022 perché, come spiegato sopra, la rivalutazione degli aumenti dipenderà dall'inflazione del 2020 e del 2021.

Possiamo però calcolare il **montante minimo** (al quale dovranno poi essere aggiunte le rivalutazioni inflattive IPCA integrale FOI- ISTAT), del nuovo CCNL che sarà pari a: **1.960 euro**.

Nel conteggio del TEC (Trattamento Economico Complessivo) vanno aggiunti 100 euro versati ad ARCO e lo 0,20% in più di contribuzione, oltre gli aumenti delle indennità sui turni.

Questi i risultati del nuovo CCNL.

Considerata la complessità di alcuni passaggi, sul salario e sul calcolo del montante, è nostra intenzione organizzare un collegamento in video con tutte le RSU ed i nostri dirigenti territoriali, finalizzato a spiegare nel dettaglio il nuovo contratto. Nei prossimi giorni vi proporremo alcune date per l'incontro in videoconferenza attraverso Cisco Webex. In allegato i testi contrattuali integrali concordati.

Fraterni saluti,

Per la FENEALUIL Nazionale

(Fabrizio Pascucci – Chiara Maffè)

