



## RINNOVATO IL CCNL LEGNO INDUSTRIA

IL COMMENTO

La FeNEAL Uil esprime un giudizio positivo per l'andamento della trattativa che, pur partendo da tre piattaforme differenti, si è conclusa unitariamente. Il rinnovo del contratto interessa circa 400mila addetti e 100mila imprese.

Per **Fabrizio Pascucci**, che ha condotto la trattativa con Federlegno per la FeNEAL-UIL, tra i punti qualificanti dell'intesa vi sono il rafforzamento del sistema di relazioni sindacali nazionali e di secondo livello. Sul salario l'accordo prevede un aumento di 121,03 euro a regime per inquadramento AE4-AS1, parametro 134, ripartite nel triennio 2010-2012 con un primo aumento di 27,23 euro al 1 aprile 2010, un secondo di 46,90 euro al 1 gennaio 2011 e l'ultimo di 46,90 euro al 1 luglio 2012, mentre per quanto riguarda il premio risultato, viene definito che laddove non si effettua il secondo livello di contrattazione, si riconosce ai lavoratori una indennità pari a 8 euro lordi mensili per 12 mensilità. L'accordo prevede inoltre l'incremento dello 0,10% del contributo per la previdenza complementare, che passa dall'1,20% all'1,30% a partire dal 1 gennaio 2013, inoltre per la sanità integrativa, che è su base di adesione volontaria, dal 1 aprile 2012 il contributo sarà di 8 euro a carico dell'azienda e di 2 euro a carico dei lavoratori.



Dopo una trattativa complessa ed incerta, l'aumento salariale ottenuto prevede un incremento dei minimi retributivi di 121,03 euro a regime per il livello AE4-AS1, parametro 134, da riparametrare e ripartire nel triennio 2010-2012.

L'aumento sarà erogato in tre tranches:

- 27,23 euro con la retribuzione del mese di aprile 2010;
- 46,90 euro con la retribuzione del mese di gennaio 2011;
- 46,90 euro con la retribuzione del mese di luglio 2012.

Di seguito la riparametrazione dei nuovi minimi retributivi e degli aumenti salariali previsti nel triennio di vigenza.

IL SALARIO NAZIONALE

Livelli	Minimi retributivi			AUMENTI RETRIBUTIVI			
	1° aprile 2010	1° gennaio 2011	1° luglio 2012	COMPLESSIVI	1° aprile 2010	1° gennaio 2011	1° luglio 2012
12 (AD3)	1.473,63	1.547,13	1.620,63	<b>189,67</b>	42,67	73,50	73,50
11 (AD2)	1.439,60	1.511,35	1.583,10	<b>185,16</b>	41,66	71,75	71,75
10 (AD1)	1.368,82	1.437,07	1.505,32	<b>176,12</b>	39,62	68,25	68,25
9 (AC5)	1.298,62	1.363,37	1.428,12	<b>167,09</b>	37,59	64,75	64,75
8 (AC4)	1.193,40	1.252,90	1.312,40	<b>153,54</b>	34,54	59,50	59,50
7 (AC3-AC2-AS4)	1.088,12	1.142,37	1.196,62	<b>140,00</b>	31,50	54,25	54,25
6 (AS3)	1.035,99	1.087,62	1.139,25	<b>133,22</b>	29,96	51,63	51,63
5 (AC1-AS2)	982,81	1.031,81	1.080,81	<b>126,45</b>	28,45	49,00	49,00
4 (AE4-AS1)	940,56	987,46	1.034,36	<b>121,03</b>	27,23	46,90	46,90
3 (AE3)	887,88	932,16	976,44	<b>114,25</b>	25,69	44,28	44,28
2 (AE2)	835,24	876,89	918,54	<b>107,48</b>	24,18	41,65	41,65
1 (AE1)	702,07	737,07	772,07	<b>90,32</b>	20,32	35,00	35,00

Con il nuovo CCNL si conferma una struttura contrattuale articolata su due livelli: nazionale ed aziendale.

**Il contratto collettivo nazionale di lavoro, avrà durata triennale** e garantirà i trattamenti economici e normativi per tutti i lavoratori del settore impiegati nell'intero territorio nazionale.

La contrattazione di secondo livello riguarderà materie ed istituti delegate in tutto o in parte dal CCNL o dalla legge e che non siano già stati negoziati nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

Gli **accordi aziendali avranno anche essi durata triennale** e saranno rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

L'accordo definisce il reciproco impegno al rispetto delle disposizioni contrattuali in materia di disciplina della contrattazione di 2° livello. Annualmente le parti firmatarie dell'accordo di rinnovo, si incontreranno per valutare l'andamento della contrattazione aziendale e degli accordi in essere.

Per tale scopo si svolgerà un confronto periodico delle piattaforme presentate, secondo modalità che si definiranno entro sei mesi dalla firma dell'accordo di rinnovo.

### Osservatorio Bilaterale Legno (OBL)

Le parti costituenti l'OBL si attiveranno per la ricerca di fonti di finanziamento per garantire l'attività dell'osservatorio, nel caso in cui i fondi di dotazione non fossero sufficienti.

L'Osservatorio Bilaterale, oltre ai compiti già assegnati, procederà alla rilevazione delle caratteristiche e degli andamenti della contrattazione di secondo livello mediante un monitoraggio su tutto il territorio nazionale.

Sono definite linee guida per incentivare una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello a contenuto economico, per la **costituzione di un premio di risultato collegato ad obiettivi condivisi** e conseguiti nella realizzazione di programmi volti ad un miglioramento complessivo della competitività aziendale. L'adozione delle linee guida non ha carattere di obbligatorietà per le parti né intende sostituirsi o surrogare il ruolo delle parti contraenti a livello aziendale.

Le linee guida individuano alcuni indicatori :

#### **Indici di partecipazione**

a) Miglioramento dell'indice di partecipazione;

#### **Indici di qualità**

a) Miglioramento dell'indice di qualità esterna;

b) Miglioramento dell'indice di qualità interna;

c) Individuazione di valori tesi alla responsabilità sociale;

#### **Indici di redditività**

a) Miglioramento dei ricavi di vendita

b) Miglioramento della differenza tra valore e costo della produzione

#### **Indice di produttività efficienza**

a) Miglioramento dei tempi di consegna;

b) Contenimento dei consumi

c) Riduzione dei tempi fermo macchina

Annualmente le parti in sede territoriale, in occasione degli incontri previsti dal *Sistema delle relazioni industriali*, procederanno al monitoraggio dell'attuazione della contrattazione di secondo livello verificandone l'estensione.

dal 1° aprile 2010 verrà erogato un **elemento di garanzia retributivo pari a Euro 8,00** lordi mensili per 12 mensilità. Hanno diritto al suddetto elemento i lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, in aggiunta a quanto spettante per il CCNL, , pari o superiori a detto elemento e fino a concorrenza dello stesso.

Gli importi suddetti sono considerati omnicomprensivi di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge diretti e indiretti in quanto le parti ne hanno tenuto conto in sede di quantificazione.

Con decorrenza 1.1.2013 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate nella misura del **1,30 %** della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Si prevede la costituzione di un sistema di prestazioni economiche integrative rispetto a quanto erogato dal Servizio Sanitario Nazionale, da attuarsi attraverso l'adesione da parte dei lavoratori ad un **Fondo di Sanità integrativa**. Per ogni lavoratore aderente l'Azienda metterà a disposizione un contributo di **8 euro mensili** per 12 mensilità; è previsto un contributo anche a carico del lavoratore di 2 euro.

Tale contribuzione avrà effetto dal 1° aprile 2012. Entro tale data verrà identificato il Fondo Sanitario che dovrà essere in possesso dei requisiti di operatività richiesti dalla vigente normativa in materia.

