

Rinnovato il Contratto Nazionale Legno Arredamento Industria

Confermato il Modello Contrattuale: aumenti retributivi

Categorie	Parametri	Minimi Tabellari 01.01.2019	Incremento 1° Settembre 2020	Minimi Tabellari 01.09.2020	Incremento 1° Gennaio 2021	Totale Aumenti Consolidati	Minimi Tabellari 01.01.2021
AD3	210	2.491,84	52,50	2.544,34	52,50	105,00	2.596,84
AD2	205	2.446,67	51,25	2.497,92	51,25	102,50	2.549,17
AD1	195	2.351,36	48,75	2.400,11	48,75	97,50	2.448,86
AC5	185	2.256,99	46,25	2.303,24	46,25	92,50	2.349,49
AC4	170	2.115,51	42,50	2.158,01	42,50	85,00	2.200,51
AC3/AC2/AS4	155	1.973,89	38,75	2.012,64	38,75	77,50	2.051,39
AS3	147,5	1.903,62	36,88	1.940,50	36,88	73,76	1.997,38
AC1/AS2	140	1.831,07	35,00	1.866,07	35,00	70,00	1.901,07
AE4/AS1	134	1.774,71	33,50	1.808,21	33,50	67,00	1.841,71
AE3	126,5	1.704,06	31,63	1.735,69	31,63	63,26	1.767,32
AE2	119	1.632,91	29,75	1.662,66	29,75	59,50	1.692,41
AE1	100	1.454,68	25,00	1.479,68	25,00	50,00	1.504,68

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Aumento della contribuzione a carico dell'impresa per gli iscritti al Fondo di previdenza complementare **ARCO** e ai fondi chiusi territoriali **da 2,10% a 2,30%** (+0,10% dal 01.01.2021, +0,10% dal 01.01.2022).

Una storica una tantum di 100 euro ad ARCO e ai fondi di origine contrattuale territoriale, per ogni lavoratore (iscritto e non iscritto) **a luglio 2021**.

All'assunzione del lavoratore, l'azienda consegnerà la modulistica di iscrizione alla **previdenza complementare** e alla **sanità integrativa**.

PREMIO DI RISULTATO. *Welfare*

A livello aziendale la contrattazione di secondo livello potrà definire forme di Welfare, anche attraverso piattaforme digitalizzate.

Elemento Garanzia Retributiva – EGR. Dal 1° Luglio 2020 l'EGR sarà pari a 25€ per 12 mensilità, salvo siano presenti o intervengano accordi aziendali per il "Premio di Risultato".

INDENNITÀ. *Lavoro a turni*

Incremento del compenso sostitutivo, in caso di impossibilità tecnica di usufruire della pausa di mezz'ora, nel lavoro a turni. Le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo saranno applicate anche al lavoro in turni avvicendati a ciclo continuo.



Contratto Nazionale

LEGNO-ARREDO

TUTELE CONTRATTUALI. *Congedi, maternità, azioni positive, retribuzione congedi*

- Retribuzione per i congedi parentali di maternità e paternità: oltre a quanto già previsto per legge (**30% della retribuzione**), l'azienda corrisponderà un **ulteriore 30%** per i primi 3 mesi di congedo successivi al congedo obbligatorio + **contribuzione a Fondo Arco** (o fondi di origine contrattuale territoriale) **al 100%**
- Congedi al padre per nascita figlio: 7 giorni di congedo di paternità e, **in presenza di comprovate e oggettive circostanze legate all'evento, ulteriori 2 giorni**
- Nuovi limiti per assunzione con contratto a tempo determinato, somministrazione a tempo determinato/indeterminato, lavori stagionali, fissati al 45% massimo complessivo
- Facoltà di richiesta di **part-time reversibile** alla lavoratrice madre o al lavoratore padre per massimo 3 anni per ogni figlio
- Riconoscimento del congedo per le donne vittime di violenze
- Riconoscimento congedo matrimoniale per unioni civili
- **Telelavoro – Lavoro Agile.** Sono state definite le modalità attuative e regolamentari per il lavoro a distanza (telelavoro) e il lavoro agile (smart working)
- Sul tema del benessere organizzativo, nel caso le 10 ore di assemblea siano esaurite, possono essere richieste altre 2 ore di assemblea retribuita
- Diritti di informazione attraverso la bacheca elettronica, ove sia presente una rete intranet aziendale

SALUTE E SICUREZZA. *Cresce il ruolo degli RLS*

Ampliato il ruolo degli RLS in presenza di attività affidate in regime di appalto, aumento delle ore di permesso retribuito:

- **24 ore** annue per le aziende che occupano **fino a 5 lavoratori**
- **48 ore** annue per le aziende che occupano **da 6 a 15 lavoratori**
- **72 ore** annue per le aziende che occupano **oltre 16 lavoratori**

MERCATO DEL LAVORO. *Regolamentazione delle Flessibilità/Orario di lavoro*

Migliore definizione della flessibilità e sue modalità attuative, attraverso un accordo tra le parti (Direzione Aziendale-RSU/OO.SS.), **diminuzione della precarietà complessiva** - dal 50% prevista per legge - al **45%**.

RILANCIO DELLA BILATERALITÀ. *Osservatorio Bilaterale Legno (OBL)*

Maggiore attenzione, nel settore, su: formazione professionale, responsabilità sociale, sviluppo sostenibile e welfare di prossimità, in particolare nello sviluppo di prestazioni per i lavoratori stagionali.

DECORRENZA E DURATA. *Il nuovo CCNL avrà validità dal 01.04.2019 fino al 31.12.2022*

CONTATTACI

MARTINI ROBERTO 334.6754257

LORENZON CLAUDIA 335.7560378

PEPATI ROBERTO 338.4459479

VALLOTTO GIUSEPPE 366.4023887

FILCA  **CISL**
FILCA BELLUNO TREVISO

#dallatuapartesempre