

# LEGNO E LAPIDEI - AZIENDE ARTIGIANE

PARTI CONTRAENTI	STIPULA	DECORRENZA	SCADENZA
<p><b>Datoriali</b> Confartigianato Legno e Arredo, Confartigianato Marmisti, CNA Costruzioni, CNA Produzione, CASARTIGIANI, CLAAI</p> <p><b>Sindacali</b> FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL</p>	<b>3 MAGGIO 2022</b>	<b>1° GENNAIO 2019</b>	<p><b>Economica</b> 31 DICEMBRE 2022</p> <p><b>Normativa</b> 31 DICEMBRE 2022</p>

## LIVELLI E QUALIFICHE

### SETTORE LEGNO

Livello	Descrizione
AS - Quadri	<b>Quadri:</b> lavoratori con elevata capacità gestionale che, nei limiti delle strategie generali dell'impresa, ne coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità.
A	<b>Impiegati:</b> lavoratori con funzioni direttive, in possesso di preparazione professionale acquisita attraverso formazione professionale di alto livello e una lunga esperienza nel settore, che sviluppano programmi e progetti nel campo dell'innovazione di prodotto o processo, nella promozione e vendita dei prodotti, ovvero nella gestione amministrativa dell'impresa.
B	<p><b>Operai:</b> lavoratori specializzati provetti, in possesso di specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità, eseguono in autonomia lavorazioni manuali e/o su macchine di costruzione e/o riparazione e/o manutenzione e/o modifica e/o installazioni ad alto contenuto tecnico professionale.</p> <p><b>Impiegati:</b> lavoratori in possesso di specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità, che svolgono mansioni di concetto con autonomia operativa nell'ambito delle direttive ricevute, e che coordinano se richiesto l'attività di impiegati di livello inferiore.</p>
CS	<p>Lavoratori in possesso di specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità, che posseggono le competenze previste nella categoria inferiore e svolgono in autonomia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>la realizzazione di particolari complessi su macchine a controllo numerico, eventualmente affiancando altri addetti di livello inferiore e interpretando schizzi e disegni tecnici (<b>operai</b>);</li> <li>l'installazione di serramenti, infissi, elementi di arredo, altre strutture lignee, in esecuzione del disegno tecnico e delle altre indicazioni operative, coordinando altro personale (capo squadra - <b>operai</b>);</li> <li>coordinano gruppi di amministrativi/tecnici/progettisti/venditori, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative (capo ufficio tecnico/amministrativo/commerciale - <b>impiegati</b>).</li> </ul>
C	<p><b>Operai:</b> lavoratori specializzati, in possesso di specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità, che svolgono in autonomia le lavorazioni di finitura, di montaggio, costruzione o altre attività loro assegnate, ovvero operano su una o più macchine provvedendo alla messa a punto ed all'attrezzaggio delle stesse interpretando, ove occorra, schemi e/o disegni tecnici e/o programmi informatici. Infine, gli autisti in possesso della patente C che, oltre alle consegna e al ritiro delle merci, prendono parte alle operazioni di carico e scarico delle merci e che svolgono la manutenzione ordinaria dell'automezzo.</p> <p><b>Impiegati:</b> lavoratori di concetto che avendo svolto con profitto scuole di formazione professionale o un percorso di apprendistato o provenendo da categoria inferiore svolgono la loro attività nell'ambito delle mansioni assegnate nel campo tecnico e/o amministrativo e/o commerciale.</p>

Livello	Descrizione
D	<p><b>Impiegati:</b> lavoratori con mansioni esecutive che richiedono specifiche conoscenze acquisite presso scuole professionali o istruzioni equivalenti, o con percorsi di apprendistato.</p> <p><b>Operai:</b> lavoratori che svolgono mansioni esecutive nell'ambito del processo produttivo e/o anche in affiancamento ad altri lavoratori, per l'esecuzione delle quali sono necessarie specifiche capacità tecnico - pratiche. Vi appartengono anche gli autisti in possesso della patente C che effettuano consegne e ritiro delle merci e che svolgono la manutenzione ordinaria dell'automezzo.</p>
E	<p><b>Impiegati:</b> lavoratori che svolgono mansioni esecutive in campo amministrativo o gestionale, che richiedono generiche conoscenze professionali, ovvero che operano in ausilio ad impiegati anche di livello superiore.</p> <p><b>Operai:</b> lavoratori che svolgono mansioni esecutive per le quali sono richieste generiche capacità tecnico-pratiche, nel campo delle lavorazioni a macchina o a banco, oppure del montaggio o dell'imballaggio e stivaggio del prodotto anche in ausilio ad altri lavoratori.</p>
F	<p><b>Operai:</b> lavoratori comuni che svolgono elementari mansioni manuali a banco o su macchina già attrezzata per le quali non è richiesta alcuna preparazione, che lavorano anche in ausilio ad altri lavoratori e che non hanno mai avuto alcuna esperienza come lavoratore dipendente nei settori interessati.</p> <p>Tali lavoratori permarranno in tale categoria per un periodo massimo di 12 mesi di calendario dalla data di assunzione, decorsi i quali saranno automaticamente inquadrati nella categoria E.</p> <p>I lavoratori stranieri assunti nella categoria "F", che si iscrivono a corsi di lingua italiana, una volta ottenuto e consegnato al datore di lavoro l'attestato finale, permarranno in tale categoria per un massimo di 6 mesi di calendario dalla data di assunzione; laddove i 6 mesi siano già trascorsi alla data della consegna dell'attestato, il passaggio automatico nella categoria "E" avverrà con decorrenza dal mese successivo. Medesimo trattamento si applica ai lavoratori italiani che imparino una lingua straniera.</p>

## SETTORE LAPIDEI

Livello	Descrizione
1°	<b>Quadri:</b> lavoratori che dipendono unicamente dal datore di lavoro, potendo loro essere affidata la rappresentanza dell'azienda con poteri decisionali mediante deleghe speciali; partecipano con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie aziendali, alla gestione delle risorse aziendali in condizioni di autonomia decisionale.
2°	<b>Impiegati:</b> lavoratori amministrativi e tecnici che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa, per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai lavoratori del 1° livello o dai titolari dell'azienda.
3°	<b>Impiegati e Operai:</b> lavoratori che svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare preparazione, rilevante rispetto a quelle previste per le categorie successive.
4°	<b>Impiegati e Operai:</b> lavoratori i quali hanno acquisito una propria autonomia nell'ambito delle mansioni affidate che per esperienza acquisita siano in grado di svolgere e completare, anche sulla base di disegni, ogni operazione inerente la produzione.
5°	<b>Impiegati e Operai:</b> lavoratori in grado di svolgere funzioni qualificate.
6°	<b>Impiegati e Operai:</b> lavoratori che svolgono funzioni di supporto o di aiuto ad altre unità.
7°	<b>Operai:</b> lavoratori che svolgono mansioni di manovalanza. Lavoratori di prima assunzione nel settore che non abbiano ancora acquisito pratica di mestiere: trascorsi 12 mesi di addestramento accederanno al 6° livello.

## PARAMETRI CONTRATTUALI

Divisori	Giornaliero	26
	Orario	174
Mensilità	Tredicesima	Una mensilità (retribuzione mensile di fatto), in corrispondenza del Natale
	Quattordicesima	Non prevista

# ELEMENTI ECONOMICI

## SCATTI DI ANZIANITÀ

<b>Numero massimo</b>	5			
<b>Frequenza</b>	Biennale.			
<b>Decorrenza</b>	Gli scatti di anzianità decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.			
<b>Passaggi di livello</b>	Nel <b>settore legno</b> , in caso di passaggio di livello il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per la nuova categoria di appartenenza fino al raggiungimento del massimo previsto per la nuova categoria ivi compreso l'importo maturato nelle precedenti categorie. Per il <b>settore lapidei</b> , in caso di passaggio di livello, il valore degli scatti maturati sarà rivalutato in base all'importo corrispondente al nuovo livello.			
<b>Importi</b>	<b>Settore Legno</b>		<b>Settore Lapedei</b>	
	<b>Livello</b>	<b>Importo</b>	<b>Livello</b>	<b>Importo</b>
	AS	15,494	1°	12,39
	A	13,944	2°	11,36
	B	11,879	3°	9,30
	CS	11,181	4°	8,26
	C	10,329	5°	7,75
	D	9,296	6°	7,23
	E	8,522	7°	6,20
<b>Note</b>				
Non è previsto un importo a titolo di scatto di anzianità per il livello F del settore legno, in quanto tale livello è solo transitorio.				

## INDENNITÀ

<b>Maneggio denaro</b>	Agli impiegati che hanno normalmente maneggio di denaro con responsabilità, spetta un'indennità del 6% da calcolarsi sul minimo di stipendio del livello alla quale sono assegnati, aumentato dell'indennità di contingenza.
<b>Indennità lavori nocivi e pericolosi (settore legno)</b>	Ai lavoratori impiegati in lavori nocivi e pericolosi (su scale aeree o ponti mobili, oppure lavori di verniciatura alla nitrocellulosa con sistema a spruzzo, di verniciatura o lucidatura con sistemi a spruzzo con poliesteri, di produzione di agglomerati con catrame, di trattazione del legno a base di sostanze tossiche, e sempreché, nonostante i mezzi di protezione adottati dalla ditta, possano derivare ai lavoratori intossicazioni o lesioni pregiudizievoli), è dovuta un'indennità pari al 10% della retribuzione tabellare.
<b>Lavoro speciali (settore lapidei)</b>	Per i lavori che presentano condizioni di particolare difficoltà quali i lavori su scale aeree, con funi in parete, su posti a sbalzo, su bilance o zattere, la contrattazione collettiva regionale può prevedere la corresponsione di specifici compensi.
<b>Lavoro disagiati (settore lapidei)</b>	Per le prestazioni di lavoro disagiato, quali i lavori sotto la pioggia o la neve, in presenza di condizioni di disagio per stillicidio continuo o con i piedi nell'acqua anche per spurgo di canali e di pozzi di scolo delle acque delle lavorazioni, la contrattazione collettiva regionale può prevedere la corresponsione di specifici compensi.

## CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

<b>Premio di risultato</b>	Disciplina non prevista
----------------------------	-------------------------

# GESTIONE DEL RAPPORTO

## PERIODO DI PROVA

Livello		Durata	
Settore Legno	Settore Lapedei	Impiegati	Operai
ASQ, AS	1°, 2°	6 mesi	-
B, C, CS	3°, 4°	3 mesi	6 settimane
D	5°		5 settimane
E	6°		4 settimane
F	7°	-	

**Note**

*Nel settore Legno, il periodo di prova è ridotto, rispettivamente, a 3 mesi e a 2 mesi, per gli impiegati amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende, ovvero per gli impiegati tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.*

## ORARIO

<b>Orario normale di lavoro</b>	<p>La durata dell'orario normale di lavoro è pari a 40 ore settimanali, di norma distribuite su 5 giorni alla settimana.</p> <p>La durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di 4 mesi.</p> <p>Al fine di migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, è possibile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ distribuire diversamente l'orario di lavoro nell'ambito della settimana o su cicli di più settimane;</li> <li>◆ articolare l'orario contrattuale di lavoro su cicli plurisettemanali multiperiodali, per realizzarlo in regime ordinario, come media in un periodo non superiore a 12 mesi alternando periodi di lavoro con orario diverso.</li> </ul> <p>Nel settore <b>Legno</b>, qualora la distribuzione dell'orario settimanale sia effettuata su 6 giorni, per le ore prestate di sabato va corrisposta la maggiorazione dell'8% per ogni ora effettuata in tale giornata, e le ore normali contrattuali non potranno essere più di 4.</p>
<b>Flessibilità</b>	<p>Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 104 ore nell'anno (88 ore annue nel settore lapidei).</p> <p>A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma entro un periodo di 12 mesi (6 mesi nel settore lapidei) ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.</p> <p>Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10%. Per il solo settore <b>legno</b> per le ore di flessibilità eccedenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ le 80 e fino al massimo di 96, spetterà una maggiorazione del 15%;</li> <li>◆ le 96 e fino ad un massimo di 104, spetterà una maggiorazione del 18%.</li> </ul>
<b>Banca ore</b>	<p>È istituita la banca ore individuale del singolo dipendente, nella quale confluiscono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione;</li> <li>◆ le ore maturate di ex festività non fruiti in corso d'anno;</li> <li>◆ le ore di lavoro supplementare e straordinario svolto, compresa la traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni spettanti.</li> </ul> <p>Per quanto riguarda le ore di lavoro straordinario, il recupero si realizzerà entro e non oltre un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo tenuto conto dei periodi di minore attività produttiva e delle esigenze del lavoratore e dell'impresa. Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore di permesso retribuite pari al 4% delle ore accumulate.</p>

## ROL E FESTIVITÀ

<b>ROL</b>	I lavoratori hanno diritto a 16 ore annue a titolo di permessi retribuiti per riduzione d'orario.
<b>Ex Festività</b>	In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite, vengono concessi a tutti i lavoratori 4 gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito.
<b>Festività</b>	Qualora una delle festività cada di domenica, nel diverso giorno di riposo compensativo o coincida con un'altra festività, al lavoratore deve essere corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari ad 1/26 della retribuzione mensile. Per quanto riguarda la festività del 4 novembre, la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

## STRAORDINARI / NOTTURNO / FESTIVO

Tipologia	% Maggiorazione	
	Settore Legno	Settore Lapedei
Lavoro supplementare (dalla 41esima alla 44esima ora settimanale)	25%	-
Lavoro straordinario (per il settore Legno, a partire dalla 45esima ora settimanale)	28%	28%
Lavoro notturno	35%	50%
Lavoro notturno a turni	25%	18%
Lavoro straordinario notturno	50%	
Lavoro festivo	40%	50%
Lavoro festivo con riposo compensativo	-	12%
Lavoro straordinario festivo	50%	
Lavoro straordinario festivo notturno	60%	-
Lavoro straordinario effettuato nel 6° giorno		
♦ prime 2 ore	-	28%
♦ ore successive	-	50%

### Note

Il lavoro straordinario è consentito nel limite di 250 ore annue per dipendente.

Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni contrattuali, si considera:

- ♦ lavoro straordinario, per il settore Legno, quello effettuato dopo la 44esima ora, mentre dalla 41esima alla 44esima ora si parla di lavoro supplementare. Per il settore lapidei, quello effettuato oltre le 40 settimanali o le 8 ore giornaliere (6.40 ore se l'orario è distribuito su 6 giorni);
- ♦ lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22.00 e le ore 6.00 del mattino,
- ♦ lavoro festivo quello compiuto nei giorni di domenica o nei giorni compensativi di riposo settimanale o nelle ricorrenze festive.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, festivo o notturno non sono tra loro cumulabili, intendendo che la maggiore assorbe la minore.

## FERIE

<b>Durata</b>	Tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie annuale della durata pari a 160 ore retribuite (4 settimane).
<b>Fruizione</b>	L'epoca delle ferie sarà stabilita contemperando le esigenze dei lavoratori con quelle dell'impresa.

## PREAVVISO

### SETTORE LEGNO

Qualifica	Livello	Anzianità di servizio		
		Fino a 5 anni compiuti	Oltre 5 e fino a 10 anni compiuti	Oltre 10 anni
Impiegati	AS, A, B	1 mese e 1/2	2 mesi	2 mesi e 1/2
	CS, C, D, E	1 mese	1 mese e 1/2	2 mesi
Operai	tutti i livelli	6 giorni lavorativi		
<b>Note</b>				
<i>I termini di preavviso indicati decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese per gli impiegati, ovvero da un qualsiasi giorno della settimana per gli operai.</i>				

### SETTORE LAPIDEI

Livello	Durata e qualifica	
	Impiegati	Operai
1°, 2°	2 mesi	-
3°, 4°		10 giorni lavorativi
5°	5 giorni lavorativi	
6°		
7°	-	
<b>Note</b>		
<i>I termini di preavviso indicati decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese per gli impiegati, ovvero da un qualsiasi giorno della settimana per gli operai.</i>		

## ASSENZE TUTELATE

### CONGEDO MATRIMONIALE

<b>Durata</b>	15 giorni consecutivi di calendario
<b>Fruizione</b>	Il periodo va fruito consecutivamente e deve essere richiesto con almeno 6 giorni di preavviso, salvo casi eccezionali. Durante lo stesso decorrerà la normale retribuzione mensile, a carico dell'azienda che integrerà l'indennità corrisposta dall'INPS allo stesso titolo, ove spettante.
<b>Note</b>	
<i>Nel rispetto del dettato normativo (Legge n. 76/2016), le previsioni contrattuali si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.</i>	

## MATERNITÀ

<b>Maternità obbligatoria</b>	La lavoratrice assente per maternità ha diritto, durante il periodo di astensione obbligatoria, ad un'integrazione del trattamento economico corrisposto dall'INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta mensile.
<b>Congedo Parentale</b>	Il contratto non prevede integrazioni rispetto all'indennità erogata dall'INPS.
<b>Note</b>	
Congedo di paternità: in materia di congedo obbligatorio (10 giorni) e facoltativo (1 giorno) di paternità trovano applicazione le disposizioni normative vigenti e s.m.i.	

## MALATTIA

### ▣ SETTORE LEGNO

Categoria	Durata assenza	Periodo malattia	Trattamento economico	Conservazione del posto
Operai	fino a 7 giorni	primi 3 giorni	0%	12 mesi, nell'arco di 18 mesi in caso di più eventi
	superiore a 7 giorni		100%	
	-	dal 4° al 180° giorno	100%	
	Oltre 180 giorni	dal 181° al 270° giorno	34%	
Impiegati	-	Primi 6 mesi	100%	
	Oltre 180 giorni	dal 181° al 270° giorno	34%	
<b>Note</b>				
<p>Il trattamento economico indicato si intende comprensivo della indennità di malattia eventualmente corrisposta dall'INPS.</p> <p>Ai lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche degenerative e richiedenti terapie salvavita (certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o dalle AA.SS.LL.) viene riconosciuto un periodo di comporto di 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi. Per questi lavoratori l'indennità sostitutiva della retribuzione netta di fatto prevista dal CCNL (art. 49) per un periodo massimo di 90 giorni, nei casi di malattia superiore a 180 giorni, è elevata al 50%.</p>				

### ▣ SETTORE LAPIDEI

Categoria	Durata assenza	Periodo malattia	Trattamento economico	Conservazione del posto
Operai	fino a 6 giorni	primi 3 giorni	0%	12 mesi, nell'arco di 24 mesi in caso di più eventi
	superiore a 6 giorni		100%	
	-	dal 4° al 180° giorno	100%	
	Oltre 180 giorni	dal 181° al 270° giorno	45%	
Impiegati	-	Primi 6 mesi	100%	
	Oltre 180 giorni	dal 181° al 270° giorno	45%	
<b>Note</b>				
<p>Il trattamento economico indicato si intende comprensivo della indennità di malattia eventualmente corrisposta dall'INPS.</p> <p>Ai lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche degenerative e richiedenti terapie salvavita (certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o dalle AA.SS.LL.) viene riconosciuto un periodo di comporto di 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi. Per questi lavoratori l'indennità sostitutiva della retribuzione netta di fatto prevista dal CCNL (art. 49) per un periodo massimo di 90 giorni, nei casi di malattia superiore a 180 giorni, è elevata al 50%.</p>				

## INFORTUNIO

Tipologia	Conservazione del posto	Trattamento economico
<b>Infortunio sul lavoro</b>	Fino a guarigione clinica	Il lavoratore assente per infortunio o malattia professionale ha diritto ad un trattamento integrativo dell'indennità per inabilità temporanea corrisposta dal competente istituto assicuratore, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta dal 1° giorno e sino a guarigione clinica.
<b>Malattia professionale</b>	Fintanto che il lavoratore percepisce l'indennità per infortunio corrisposta dall'INAIL	

## ALTRI PERMESSI (STUDIO, FORMAZIONE, ECC)

<b>Permessi studio</b>	Al fine del miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende che occupano più di 5 dipendenti concederanno permessi retribuiti nella misura di 150 ore in un triennio, fruibili anche in un solo anno, a condizione che i corsi frequentati dai lavoratori abbiano durata almeno pari a 300 ore di insegnamento effettivo. I lavoratori che frequentano corsi per la scuola dell'obbligo vedranno aumentare il monte ore di cui sopra a 200 ore nel triennio.
<b>Lavoratori studenti - giorni degli esami</b>	I lavoratori studenti iscritti a regolari corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, nonché gli studenti universitari, hanno diritto a permessi retribuiti giornalieri per i giorni in cui devono sostenere le prove di esame.
<b>Formazione continua</b>	È previsto il riconoscimento a ciascun lavoratore di 8 ore di formazione da esercitare entro la scadenza del CCNL (31 dicembre 2022) per percorsi di alfabetizzazione digitale da effettuare durante l'orario di lavoro.
<b>Congedo violenza di genere</b>	Le donne vittime di violenza di genere inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali comunali, da case rifugio o da centri antiviolenza hanno diritto, ai sensi dell'articolo 24 del D.Lgs n. 80/2015, ad un congedo retribuito non superiore a 3 mesi (fruibile anche a giorni o a ore) utilizzabile nell'arco temporale di 3 anni. Ai fini dell'esercizio di tale diritto la lavoratrice deve informare (salvo casi di oggettiva impossibilità) il datore con un termine di preavviso non inferiore a 5 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo e fornendo idonea certificazione.

## TIPOLOGIE CONTRATTUALI

### LAVORO A TEMPO PARZIALE

<b>Lavoro supplementare</b>	Le ore di lavoro supplementare, intese quelle eccedenti l'orario concordato e fino a concorrenza dell'orario settimanale previsto per i lavoratori a tempo pieno, sono consentite nel limite del 25% del normale orario di lavoro annuo (del lavoratore part time). Le stesse dovranno essere compensate con la maggiorazione retributiva del 10%
<b>Clausole elastiche</b>	Se le clausole elastiche sono contrattualizzate con il lavoratore, l'azienda ha la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, ovvero aumentare la stessa. Per le ore oggetto di variazione, che devono essere richieste con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, al lavoratore dovrà essere corrisposta una maggiorazione retributiva pari all'8%.

### CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Tale tipologia contrattuale viene ridefinita in conformità alle previsioni di cui al D.Lgs n. 81/2015 e s.m.i. (artt. 19-29).

Limiti quantitativi	Percentuale	
		<ul style="list-style-type: none"><li>• Nelle imprese da 0 a 5 dipendenti (comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti) è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine;</li><li>• Nelle imprese da 6 a 18 dipendenti (comprendendo tra questi solo i lavoratori a tempo indeterminato), è consentita l'assunzione di 1 lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza;</li><li>• Nelle imprese da 19 dipendenti in poi (comprendendo tra questi solo i lavoratori a tempo indeterminato), è consentita l'assunzione dei lavoratori a tempo determinato nella misura del 35% del personale in forza.</li></ul>



<b>Limiti quantitativi</b>	<b>Esclusioni</b>	Sono esclusi dal computo dei limiti quantitativi i rapporti a termine conclusi nei primi 15 mesi (periodo elevabile dalla contrattazione collettiva regionale) della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.
<b>Intervalli e deroga assistita</b>	<p>È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a 36 mesi concluso per lo svolgimento di qualunque mansione.</p> <p>Azienda e lavoratore possono stipulare un ulteriore successivo contratto a termine, per una sola volta e per una durata massima di 8 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.</p> <p>Non sussiste l'obbligo di rispettare gli intervalli temporali tra un contratto a termine ed un altro né in caso di successione di contratti, né in caso di assunzioni a termine per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto.</p>	
<b>Note</b>		
<p><b>Attività stagionali:</b> oltre alle attività definite dal DPR n. 1525/1963 vanno considerate stagionali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche, all'approvvigionamento di materie prime a sua volta condizionato dal clima, dal mercato che varia in funzione della stagione o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività.</p> <p>Rispondono ai suddetti criteri le seguenti fattispecie produttive:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ fabbricazioni e installazione di tende, zanzariere, e ogni altra schermatura solare;</li> <li>◆ lavorazione di estrazione del sughero naturale, selezione e stagionatura;</li> <li>◆ fabbricazione di turaccioli comuni o da spumante;</li> <li>◆ fabbricazione elementi di arredo ligneo per esterno/giardino.</li> </ul> <p>Nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima è fissata in 5 mesi per ogni singola azienda, ivi comprese eventuali proroghe e rinnovi.</p> <p><b>Causali:</b> in attuazione del disposto normativo (art. 41-bis del DL n. 73/2021, come convertito dalla Legge n. 106/2021), che consente alla contrattazione collettiva l'individuazione di nuove specifiche esigenze per l'instaurazione di rapporti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, fino al 30 settembre 2022 salvo successive modifiche ed integrazioni le Parti hanno individuato ulteriori causali di ricorso al contratto a termine;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;</li> <li>◆ incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;</li> <li>◆ esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;</li> <li>◆ esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari.</li> </ul>		

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

<b>Sfera applicativa</b>	Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili di tutti i lavoratori, con l'esclusione di quelli della categoria F del settore <b>Legno</b> e di quelli previsti nel livello 7° del settore <b>Lapideo</b> .
<b>Scatti di anzianità</b>	Durante l'apprendistato i lavoratori non hanno diritto a maturare gli scatti di anzianità. A tal proposito, l'anzianità utile alla maturazione degli scatti di anzianità decorrerà dal momento della qualificazione.
<b>Attività formativa</b>	L'impresa, responsabile della formazione tecnico - professionale, deve erogare al lavoratore almeno 80 ore medie annue di formazione, comprensive della formazione in materia di sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011. Tale monte ore annuo è integrato dall'offerta formativa pubblica per quanto riguarda la formazione trasversale o di base, ove prevista.

### DURATA MASSIMA

Gruppo	Livello Settore Legno	Livello Settore Lapidei	Durata	
			Operai	Impiegati
1°	AS, A, B	1°, 2°, 3°	5 anni	3 anni
2°	CS, C, D	4°, 5°	5 anni	
3°	E	6°	2 anni e 6 mesi	

### Note

Nel Settore **Lapidei**, agli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo, o di attestato di qualifica professionale, attinenti le mansioni per le quali viene assunto con contratto di apprendistato, la durata è ridotta di sei mesi. Per le piccole e medie imprese, le durate dell'apprendistato superiori ai 3 anni sono ridotte di 24 mesi, a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi.

## TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

Periodo (in semestri)	Operai			Impiegati		
	1° gruppo	2° gruppo	3° gruppo	1° gruppo	2° gruppo	3° gruppo
I	70%	70%	70%	70%	70%	70%
II	70%	70%	75%	70%	70%	75%
III	73%	75%	80%	73%	75%	80%
IV	73%	75%	90%	73%	75%	90%
V	80%	88%	95%	80%	88%	95%
VI	80%	88%	-	80%	88%	95%
VII	85%	90%	-	-	-	-
VIII	85%	90%	-	-	-	-
IX	90%	95%	-	-	-	-
X	90%	95%	-	-	-	-

## BILATERALITÀ

L'Accordo 3 maggio 2022 ha recepito l'Accordo interconfederale del 17 dicembre 2021 con decorrenza dal 1° maggio 2022.

Pertanto, dalle competenze di maggio 2022, trova applicazione la contribuzione all'EBNA pari a 11,65 euro mensili (per 12 mensilità) + 0,60% (di cui 0,45% a carico del datore di lavoro e 0,15% a carico del lavoratore) dell'imponibile previdenziale per FSBA.

Nelle tabelle riportate sul sito [www.filleacgil.net](http://www.filleacgil.net), viene ricordato che le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo devono erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario a titolo di elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) pari a 30,00 euro lordi mensili (importo uguale per tutti i livelli) per 13 mensilità.

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fondo FON.TE			
Tipologia lavoratore	Contribuzione		Quota TFR
	c/datore	c/dipendente	
Lavoratori già occupati al 28/04/1993	1,00%	1,00%	16,00%
Lavoratori occupati dopo il 28/04/1993	1,00%	1,00%	100%
Note			
All'adesione, è previsto un addebito di 15,50 euro una tantum, di cui 11,88 euro a carico del datore di lavoro e 3,62 euro a carico del lavoratore.			
La quota di contribuzione ordinaria è da calcolarsi sulla retribuzione tabellare, contingenza ed E.d.r..			

## ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Contribuzione Ente SAN.ARTI.		
Tipologia lavoratore	c/datore	c/dipendente
Lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti, lavoratori a tempo determinato con contratto di almeno 12 mesi	10,42 euro mensili per 12 mensilità	non previsto
Note		
<i>La mancata iscrizione al SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo a titolo di "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25 euro lordi mensili per 13 mensilità.</i>		

## RETRIBUZIONE MINIMA

Gli importi della retribuzione tabellare risultano i seguenti.

### IMPRESE ARTIGIANE

Settore Legno, Arredamento, Mobili			
Livello	Retribuzione al 30/04/2022	Retribuzione a partire dal	
		1° maggio 2022	1° settembre 2022
AS	1.931,51	1.992,73	2.033,54
A	1.800,34	1.857,40	1.895,44
B	1.645,64	1.697,80	1.732,57
C Super	1.574,12	1.624,01	1.657,27
C	1.501,88	1.549,48	1.581,22
D	1.419,71	1.464,71	1.494,71
E	1.344,47	1.387,09	1.415,50
F	1.263,24	1.303,28	1.329,97

Settore Lapidei, Escavazione, Marmo			
Livello	Retribuzione al 30/04/2022	Retribuzione a partire dal	
		1° maggio 2022	1° settembre 2022
1	2.028,56	2.089,63	2.135,77
2	1.901,90	1.959,16	2.002,42
3	1.656,22	1.706,08	1.743,75
4	1.553,18	1.599,94	1.635,27
5	1.494,71	1.539,71	1.573,71
6	1.425,94	1.468,87	1.501,31
7	1.325,68	1.365,59	1.395,75

## PICCOLE E MEDIE IMPRESE (PMI)

Settore Legno, Arredamento, Mobili			
Livello	Retribuzione al 30/04/2022	Retribuzione a partire dal	
		1° maggio 2022	1° settembre 2022
AS	1.945,11	2.013,13	2.048,50
A	1.813,02	1.876,43	1.909,40
B	1.657,24	1.715,20	1.745,34
C Super	1.585,21	1.640,65	1.669,48
C	1.512,46	1.565,35	1.592,85
D	1.429,71	1.479,71	1.505,71
E	1.353,94	1.401,29	1.425,91
F	1.272,14	1.316,63	1.339,76

Settore Lapidei, Escavazione, Marmo			
Livello	Retribuzione al 30/04/2022	Retribuzione a partire dal	
		1° maggio 2022	1° settembre 2022
1	2.042,13	2.109,99	2.150,70
2	1.914,62	1.978,24	2.016,41
3	1.667,30	1.722,70	1.755,94
4	1.563,57	1.615,53	1.646,70
5	1.504,71	1.554,71	1.584,71
6	1.435,48	1.483,18	1.511,80
7	1.334,55	1.378,90	1.405,51

## UNA TANTUM

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, la corresponsione, ai soli lavoratori in forza al 3 maggio 2022, di un importo forfetario "una tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a 150,00 euro, da erogarsi in due tranches di pari importo:

- 75,00 euro con la retribuzione del mese di luglio 2022;
- 75,00 euro con la retribuzione del mese di ottobre 2022.

La suddetta somma una tantum:

- viene corrisposta agli apprendisti in forza al 3 maggio 2022 nella misura del 70% (105,00 euro), con le medesime decorrenze;
- è ridotta proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate;
- è stata determinata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, legali o contrattuali ed è quindi comprensiva degli stessi;
- viene esclusa dalla base di calcolo del TFR;
- è riconosciuta anche in caso di dimissioni o licenziamento.

Gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi una tantum e, pertanto, vanno detratti dall'una tantum stessa fino a concorrenza.

La corresponsione di tali importi cessa con la retribuzione relativa al mese di maggio 2022.