

**CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO  
PER I LAVORATORI  
DEL SETTORE LEGNO E LAPIDEI DELLA REGIONE MARCHE**

**PREMESSA**

Le Parti nel rispetto di quanto previsto dall'Accordo interconfederale nazionale del 23 novembre 2016 e dall'Accordo regionale interconfederale sulla Bilateralità e la Contrattazione di secondo livello del 12 dicembre 2022;

- in considerazione dell'importanza che il comparto artigiano, ed al suo interno il settore Legno arredo, ricopre nel tessuto produttivo regionale;
- valutato che le aziende che applicano il contratto Legno Lapidari Artigiano in Italia sono 13.837, di queste 830 sono impiegate nel nostro territorio regionale e danno lavoro a 9.387 lavoratrici e lavoratori dei 59.120 totali - un dato che mette le Marche al secondo posto per numero di addetti occupati dietro alla Toscana,
- analizzato il dato EBNA da cui si evince che tra le aziende che applicano il CCNL del Settore Legno e Lapidari Artigiano n. 670 sono aziende artigiane e occupano 8.162 addetti, 160 sono aziende "non artigiane" (PMI) con 1.225 addetti occupati,

concordano, nell'ambito dei rispettivi ruoli di rappresentanza, nell'affermare che nel tessuto produttivo regionale il comparto artigianato ha rilevanza strategica e che il settore del legno e lapidei ricopre un ruolo di rilievo.

**Campo di applicazione**

Il contratto collettivo regionale dovrà essere applicato nella Regione Marche ai dipendenti delle imprese artigiane così come definite dalla legislazione vigente e delle piccole medie imprese, dei consorzi costituiti da artigiani e da piccole medie imprese anche in forma cooperativistica dei settori del Legno, Arredamento, Mobili, Escavazioni e lavorazione dei materiali Lapidari. (Rif. Art. 1 CCNL).

**Decorrenza**

Dal 01/02/2024 al 31/12/2027

The image shows several handwritten signatures in black and blue ink, arranged in a loose, non-linear pattern. There are approximately ten distinct signatures, some appearing to be initials or full names, though they are highly stylized and difficult to decipher. The signatures are scattered across the lower half of the page.

## DIRITTI E RELAZIONI SINDACALI

### Diritti sindacali

L'assemblea si svolge di norma fuori dai luoghi di lavoro, salvo diverso accordo fra il datore di lavoro e i lavoratori.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro ed esposta nella bacheca sindacale collocata nel luogo dove i lavoratori timbrano la presenza giornaliera. (Rif. Art. 10 CCNL).

### Relazioni sindacali – Osservatorio di settore

Le parti concordano di attribuire all'Osservatorio operante presso EBAM, il ruolo di approfondimento e studio al fine di:

- Implementare le politiche di sviluppo del settore e favorire il consolidamento dell'occupazione,
- Sperimentare la certificazione produttiva e sociale di filiera anche in relazione ai criteri ESG ovvero quei criteri di valutazione dell'impegno di un'azienda secondo tre dimensioni, ambientali, sociali e di governance, che misurano quanto l'impresa sia sostenibile e responsabile,
- Avviare confronto con la Regione per favorire, all'interno del sistema artigianato, lo sviluppo del settore della nautica e dell'arredo (casa, ufficio, attività commerciali, ecc.),
- Monitoraggio regionale dell'andamento degli infortuni e delle malattie professionali con sviluppo politiche di aumento della sicurezza,
- Confronto su andamento occupazione lavoratori inabili e loro inserimento;
- Con l'obiettivo di realizzare la parità tra uomo e donna nel lavoro, monitorare la situazione occupazionale divisa per genere: assunzioni, formazione, livelli, passaggi di livello o di qualifica, ricorso a FSBA, pensionamenti, retribuzione,
- Promozione di iniziative di formazione professionale quali:
  1. riqualificazione dei lavoratori occupati nei settori a rischio occupazionale,
  2. integrazione dei lavoratori stranieri,
  3. sicurezza e ambiente di lavoro,
- Monitorare l'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante, formazione, età, genere, retribuzione, stabilizzazione.



## **AMBIENTE DI LAVORO SICURO**

### **Ambiente di lavoro sicuro**

La prevenzione sugli ambienti di lavoro è un'azione che, volendo conservare le condizioni ottimali del personale e di rispetto delle persone, contemporaneamente opera per accrescere la coesione e la produttività in azienda.

Per ottenere entrambi gli obiettivi, le Parti concordano di intraprendere azioni tese a contrastare rischi alla salute, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali basate su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

Pertanto, vanno avviati processi per la rilevazione e il miglioramento della sicurezza sui luoghi di lavoro individuando gli indicatori di benessere e gli indicatori di malessere, definendo il legame tra benessere organizzativo, la Salute e Sicurezza del Lavoro (SSL), l'organizzazione aziendale, la gestione dei rapporti gerarchici, la gestione nell'introduzione delle innovazioni, i ritmi di lavoro, ponendo l'accento sulla promozione della salute delle comunità lavorative.

## **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

### **Benessere Organizzativo**

Per il raggiungimento di questi obiettivi, in un processo dinamico, saranno promosse, dalle Parti Sociali, azioni svolte alla costruzione e/o al rafforzamento degli strumenti di benessere organizzativo aziendale attraverso il coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

Le soluzioni di tipo organizzativo/lavorativo potranno essere declinate su questi temi: orario di lavoro flessibile, part-time, lavoro agile (smart working), permessi/orari legati alla maternità/paternità e ferie solidali.

Le parti concordano sull'importanza del tema delle "pari opportunità" con l'obiettivo di individuare e rimuovere gli ostacoli che non consentono, oggi, di arrivare alla parità tra uomo e donna nel mondo del lavoro e al contempo favoriscono attività di analisi, studio e ricerca finalizzata alla promozione di azioni positive e utili alla rimozione di eventuali ostacoli.

## **CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: LAVORO AGILE E CONGEDI**

### **Lavoro agile**

Si riconosce la possibilità di attivare modalità di lavoro agile su base volontaria, attraverso un accordo individuale che deve prevedere il diritto alla disconnessione, luogo e strumenti di lavoro, salute sicurezza, infortuni e malattie professionali, parità di trattamento, pari opportunità, lavoratori fragili e disabili, formazione. (Rif. L. 81/2017, Art. 8 e seguenti e Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile nel settore privato del 17/12/2021 a cui hanno aderito le parti sottoscrittrici il presente accordo).

## **ORARIO DI LAVORO, FLESSIBILITA' AZIENDALE, BANCA ORE INDIVIDUALE, PART – TIME, FERIE**

### **Flessibilità di orario aziende settore legno arredamento**

Le parti considerando auspicabile il contenimento del ricorso allo straordinario e alle sospensioni di lavoro, definiscono l'utilizzo della flessibilità dell'orario, prevedendo la divulgazione capillare di tale opportunità tra imprese e lavoratori. La flessibilità è attivata da un accordo sindacale stipulato in sede aziendale o in Commissione Bilaterale di Bacino, che ne definisca il periodo, le modalità di

3

effettuazione, i periodi di picco, quelli di calo e l'informativa ai lavoratori interessati attraverso una assemblea sindacale.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda e di parte di essa, 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 112 ore nell'anno recuperabili entro 18 mesi solari dalla data di effettuazione. Le modalità organizzative e le relative maggiorazioni sono quelle previste dall'art. 30 del CCNL 13/03/2018.

Al termine del periodo le ore non recuperate verranno retribuite con la maggiorazione prevista per l'orario straordinario detratta la percentuale di maggiorazione già erogata.

		<b>maggiorazioni della retribuzione oraria</b>
<b>1° livello:</b>	<b>sino a 80 ore annuali</b>	<b>10%</b>
<b>2° livello:</b>	<b>da 81 a 96 ore annuali</b>	<b>15%</b>
<b>3° livello:</b>	<b>da 97 a 112 ore annuali</b>	<b>18%</b>

### **Banca ore individuale**

Le Parti convengono che il lavoratore, ogni inizio anno e attraverso lettera scritta, possa richiedere di recuperare le ore di straordinario effettuate, in tutto od in parte, con accumulo in una banca ore individuale. L'accordo tra Impresa e Lavoratore prevederà il pagamento della maggiorazione retribuita nel mese di competenza fermo restando l'accantonamento per le ore di straordinario prestate. Il recupero potrà avvenire entro 18 mesi solari dalla data di effettuazione, attraverso scelta prioritaria del lavoratore, con fruizione di permessi ad ore o multipli delle stesse compatibilmente con le esigenze tecnico produttive dell'azienda: comunque i permessi di recupero potranno essere temporaneamente sospesi al verificarsi di assenze non programmate di altri lavoratori. Trascorso il periodo sopraindicato le ore maturate in banca ore dovranno essere liquidate al lavoratore sulla base della retribuzione corrente in atto alla data di erogazione. (Rif. Art. 33-34 CCNL).

### **Part-Time**

È riconosciuta la possibilità per lavoratrici e lavoratori di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time per un periodo determinato per assistere figli di età inferiore a 3 anni e nel caso di assistenza a parenti entro il 2° grado con invalidità documentata subordinata alla autorizzazione aziendale.

### **Ferie**

Il periodo delle ferie sarà stabilito coniugando le esigenze dei lavoratori con quelle dell'impresa allo scopo di consentire la programmazione anticipata dei periodi feriali estivo e natalizio se previsti dalla azienda.

Le Parti concordano, laddove possibile, di affiggere nella bacheca sindacale, o in assenza a fianco dell'orologio marca tempo, il piano ferie estivo entro il 30 giugno e quello natalizio entro il 30 novembre di ogni anno.

Il periodo feriale potrà subire variazioni qualora si verificano esigenze produttive o di mercato impreviste e non programmabili dalla azienda.

Resta fermo che la direzione aziendale potrà valutare un piano di chiusura che permetta la fruizione delle ferie previste annue, al fine di garantire il recupero psico fisico dei propri dipendenti.

*me Ce*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

## ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Si riconosce un aumento complessivo nella misura del 1,20% di quanto riportato nella tabella dell'allegato "A" dell'Accordo Regionale Interconfederale sulla Bilateralità del 12 dicembre 2022. Le Parti concordano che una quota di tale aumento venga destinata in servizi di welfare, secondo quanto stabilito al punto 2.2.1. dell'Accordo Regionale Interconfederale e un'altra quota venga destinata alla creazione di un fondo regionale paritetico, nelle modalità successivamente indicate nel presente accordo.

### Elemento Economico Regionale (EER)

Sarà corrisposto ai lavoratori un incremento della quota salariale, denominata Elemento Economico Regionale (EER), riparametrata al Livello D, pari a 11,40 euro/mese, come riportato nelle tabelle seguenti differenziate per settore e per tipologia d'impresa.

L'erogazione riguarderà tutti i lavoratori in forza e sarà proporzionata all'orario contrattuale di lavoro per i lavoratori part time, e secondo le percentuali previste dal CCNL per gli apprendisti.

### Retribuzione tabellare – Imprese Artigiane

#### *Settore Legno, Arredamento, Mobili*

livello	EER
AS	15,51
A	14,46
B	12,21
C super	12,64
C	12,06
D	11,40
E	10,80
F	10,14

#### *Settore Lapidei, Escavazione Marmo*

livello	EER
1	16,29
2	15,27
3	13,30
4	12,47
5	12,00
6	11,45
7	10,64

## Retribuzione tabellare – Piccole e Medie Imprese

### *Settore Legno, Arredamento, Mobili*

livello	EER
AS	15,63
A	14,56
B	13,31
C super	12,73
C	12,15
D	11,48
E	10,87
F	10,22

### *Settore Lapidei, Escavazione Marmo*

livello	EER
1	16,40
2	15,38
3	13,39
4	12,56
5	12,09
6	11,53
7	10,72

## Welfare

A tal fine a partire dall'anno 2024, nella mensilità di giugno di ogni anno, le aziende dovranno mettere a disposizione dei singoli lavoratori strumenti di welfare del valore complessivo di 110 euro da corrispondere in un'unica soluzione.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

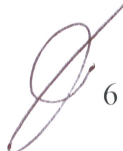
Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, che superato il periodo di prova previsto dal CCNL, risultano in forza nel mese di giugno di ogni anno, ovvero i lavoratori:

- Con contratto a tempo indeterminato;
- Con contratto a tempo determinato che hanno maturato un'anzianità di almeno tre mesi consecutivi nella stessa azienda;

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita della durata di almeno 3 mesi, i lavoratori con contratto intermittente qualora abbiano prestato nell'anno precedente un numero di giornate lavorate inferiore a 200, i dipendenti assunti con contratto di lavoro stagionale.

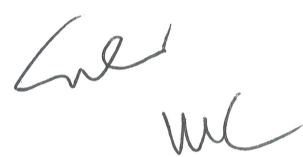
I valori non sono riproporzionati in caso di orario di lavoro part time.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

 6











In aggiunta a quanto sopra le Parti concordano che le aziende che non avessero ancora provveduto per l'anno 2023 al riconoscimento del welfare, come stabilito al punto 2.2.3 "Welfare aziendale" dell'Accordo Interconfederale Regionale del 12/12/22 dovranno provvedervi con il cedolino del mese di giugno 2024.

### **FONDO REGIONALE PARITETICO**

Le Parti concordano nel caso in cui venga costituito il Fondo Regionale Bilaterale, di aderire congiuntamente prevedendo una contribuzione paritetica di 1 euro. Nel caso in cui entro il 31/12/2024 il Fondo non verrà costituito, dal 1/1/2025 le aziende aumenteranno l'importo dell'Elemento Economico Regionale (EER) di 1 euro, livello D, riparametrando le tabelle.

### **Elemento Retributivo Progresso (ERP)**

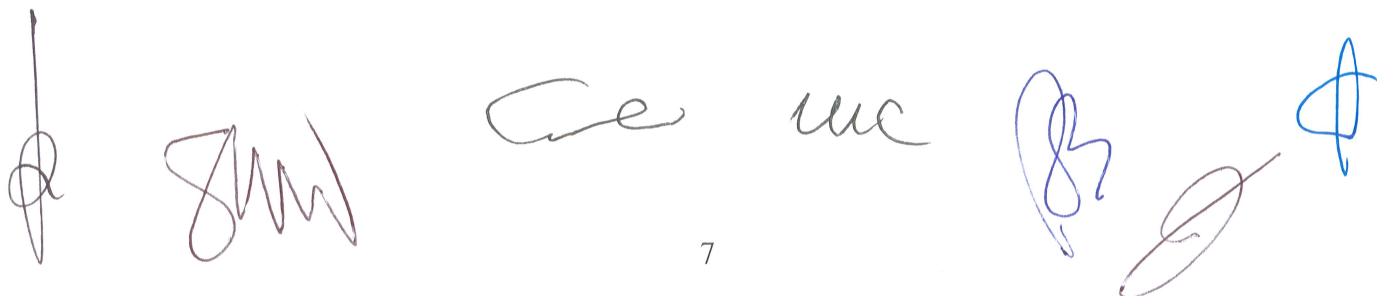
Dalla data di sottoscrizione del presente accordo verrà applicata la tabella Allegato "B" dell'Accordo Regionale Interconfederale sulla Bilateralità del 12 dicembre 2022, anche alle Aziende del settore Lapidei e della PMI legno arredamento che applicano il CCNL area Legno-Lapidei rinnovato il 03/05/2022, nella misura del 50% dalla data della decorrenza e il restante 50% alla data di giugno 2025. Per le aziende artigiane del settore Legno e Arredo si ribadisce che l'Elemento Retributivo Progresso andrà a sostituire gli importi già erogati con le voci E.R.V. e I.R.R. relativi ai CCRL del 1995 e del 2001 come previsto dall'Accordo Interconfederale Regionale del 12.12.2022 punto 2.2.2.

### **Tabella relativa alla determinazione dell'ERP (Elemento Regionale Progresso)**

livello	ERP
AS	47,52
A	43,90
B	39,77
C super	37,19
C	37,19
D	35,12
E	33,31
F	33,31

### **TFR**

Il lavoratore che avrà maturato 4 anni di anzianità aziendale potrà, previa autorizzazione dell'impresa, inoltrare richiesta di anticipazione del 30% del TFR maturato per motivi personali non documentati. Potrà essere richiesto il 70% del TFR maturato per motivi di salute senza il vincolo dell'anzianità di servizio.



7

## PREMIO DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE

### Premio di produttività

Le Parti prevedono la possibilità per le aziende di erogare un premio di risultato, su base volontaria, determinato tenendo conto di due indicatori di riferimento che ogni azienda dovrà, attraverso il recepimento del Contratto Regionale, verificare rispetto ai propri risultati.

Il Verbale di Accordo sulla Produttività dovrà essere sottoscritto in sede sindacale o in sede di Commissione Bilaterale di Bacino. L'accordo firmato verrà depositato nel sito del Ministero del Lavoro attraverso la compilazione della modulistica entro 30 giorni dalla sottoscrizione.

Il primo indicatore è determinato da:

- a) Rapporto tra fatturato caratteristico al netto dell'inflazione e il numero medio dei dipendenti dell'anno. Questo indicatore determina il 70% del premio complessivo.

Il parametro per il raggiungimento della quota di premio deve dare un valore incrementale del 2,0% sull'anno precedente a cui è calcolato.

Il fatturato caratteristico è dedotto dalla dichiarazione annuale IVA.

Per fatturato caratteristico si intende il fatturato generato dalla produzione principale e prevalente dell'azienda, sono esclusi pertanto voci di fatturato derivanti da operazioni di vendita e acquisto di altri beni o servizi comunque non aventi correlazione con la produzione.

Il numero medio dei dipendenti dell'anno è rapportando coloro i quali sono impiegati con contratto a Tempo Parziale o a Tempo determinato a frazioni dell'unità.

Esempio: 2 dipendenti a tempo pieno impiegati per 12 mesi, valore 2;

1 dipendente part time al 50% per 12 mesi, valore 0,50.

Numero medio dei dipendenti nell'anno 2,50.

Il secondo indicatore è determinato da:

- b) Rapporto tra ore lavorate dall'insieme dei lavoratori dell'impresa nell'anno e ore lavorabili dagli stessi lavoratori. Questo indicatore determina il 30% del premio complessivo.

Il raggiungimento del premio avverrà se il rapporto è pari o inferiore a 0,97.

Non potranno essere sottratte dalle ore lavorate ferie, permessi ROL, le assenze per infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria, malattie per patologie oncologiche e malattia che comportino ricovero ospedaliero, sciopero, permessi ai sensi della L. 104/92.

Le ore lavorabili in un anno dai dipendenti impiegati a tempo pieno sono convenzionalmente 1.784. il numero delle ore lavorabili nell'azienda è calcolato dalla somma del numero dei lavoratori impiegati in rapporto al loro orario contrattuale.

L'importo del premio gode dei benefici fiscali previsti dalla vigente normativa.

Esempio: 2 dipendenti a tempo pieno impiegati per 12 mesi (1784 ore), valore 3568;

1 dipendente part time al 50% (892), valore 892.

Ore lavorabili 4460, obiettivo da raggiungere 4417.

Il premio verrà erogato unitamente alla mensilità di giugno ai lavoratori in forza in quel mese, sulla base dei mesi lavorati nell'anno precedente (le frazioni di mese sono considerate utili a fronte di almeno 16 giorni di calendario lavorati).

I part time riceveranno una quota di premi proporzionale al loro orario contrattuale.

Le parti si danno atto che il Premio di produttività come sopra determinato costituisce erogazione annua comprensiva di ogni incidenza sugli istituti salariali di legge e contratto, ivi compreso il TFR, (non è stato quantificato in questo accordo).

Tale criterio opera anche con riferimento al valore di beni, servizi e rimborsi erogati al lavoratore che eserciti l'opzione per la conversione del 50% del premio in strumenti di welfare. (Rif. Accordo quadro territoriale del 14 febbraio 2017).



**Opzione welfare per il premio di produttività**

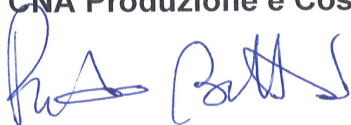
l'azienda può metter a disposizione dei lavoratori l'opzione di trasformare il valore del premio strumenti di welfare fino ad un massimo del 50% del valore del premio, tale premio sarà maggiorato del 10%. L'opzione di trasformazione del premio in strumenti di welfare spetta comunque al lavoratore.

Ancona, 26 gennaio 2024

**CONFARTIGIANATO Legno, Arredo e Marmisti - Marche**



**CNA Produzione e Costruzioni - Marche**



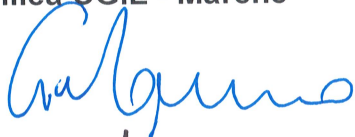
**CASARTIGIANI - Marche**



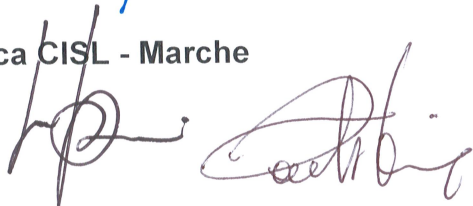
**CLAAI - Marche**



**Fillea CGIL - Marche**



**Filca CISL - Marche**



**Feneal UIL - Marche**

