



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Spett.le
Società
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago (MI), 1° ottobre 2026

CCNL LEGNO INDUSTRIA (CNEL F051): Ipotesi di accordo del 3 settembre 2026

In data 3 settembre 2026 FEDERLEGNO ARREDO, FENEAL - UIL, FILCA - CISL, FILLEA - CGIL hanno stipulato l'ipotesi di accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti dalle aziende operanti nei settori legno, sughero, mobile, arredamento e boschivi e forestali (Codice CNEL: F051), scaduto il 31 dicembre 2025.

Sul punto si segnala che le Parti provvederanno alla stesura dell'accordo definitivo entro il mese di dicembre 2026.

Di seguito segnaliamo le novità più rilevanti, suddivise per argomento.

1. DECORRENZA E DURATA;
2. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI;
3. ELEMENTO RETRIBUTIVO;
4. *UNA TANTUM*;
5. SCATTI DI ANZIANITÀ;
6. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE;
7. LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO;
8. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA;
9. PREVIDENZA COMPLEMENTARE;
10. QUOTA DI SERVIZIO CONTRATTUALE;
11. MALATTIA;
12. MATERNITÀ E PATERNITÀ;
13. PERMESSI.



1. DECORRENZA E DURATA

Il contratto ha durata triennale (1° gennaio 2026 - 31 dicembre 2028) sia per la parte economica sia per quella normativa. Le modifiche decorrono dalla data di stipulazione, salvo diverse previsioni specifiche.

2. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI

Le Parti hanno stabilito un adeguamento dei minimi tabellari in base a quanto illustrato nella seguente tabella:

Livello	Minimo contrattuale (importi in euro)			
	Paga base	Contingenza	EDR	Minimi dal 1° settembre 2026
AD3 (Quadri)	2.685,16	531,91	10,33	3.227,40
AD2	2.623,56	531,91	10,33	3.165,80
AD1	2.496,99	529,75	10,33	3.037,07
AC5	2.371,09	527,94	10,33	2.909,36
AC4	2.182,35	525,22	10,33	2.717,90
AC3	1.993,55	522,41	10,33	2.526,29
AC2	1.993,55	522,41	10,33	2.526,29
AC1	1.804,61	518,45	10,33	2.333,39
AS4	1.993,55	522,41	10,33	2.526,29
AS3	1.899,74	521,02	10,33	2.431,09
AS2	1.804,61	518,45	10,33	2.333,39
AS1	1.728,95	517,76	10,33	2.257,04
AE4	1.728,95	517,76	10,33	2.257,04
AE3	1.634,62	516,53	10,33	2.161,48
AE2	1.540,24	514,79	10,33	2.065,36
AE1	1.301,59	512,16	10,33	1.824,08

Tale incremento assorbe tutti gli "anticipi su futuri incrementi contrattuali" comunque denominati, definiti a livello aziendale.

A gennaio 2027 e gennaio 2028, pubblicati i dati ISTAT sull'IPCA generale dell'anno precedente, le Parti si riuniranno per stabilire gli aumenti dei minimi valevoli dal 1° gennaio per gli anni 2027 e 2028.



3. ELEMENTO RETRIBUTIVO

A fronte degli incrementi di produttività e di flessibilità relativi alle innovazioni normative sviluppate nell'accordo in esame, verrà riconosciuto, con decorrenza dal mese di gennaio 2027, un importo mensile pari a 39,00 euro lordi al livello AS1 (parametro 134), con riparametrazione sugli altri livelli contrattuali.

Tali importi mensili saranno riproporzionati per i lavoratori part-time sulla base dell'orario effettivo in essere risultante dal contratto individuale.

Livello	Parametro	Importo dal 1° gennaio 2027 (in euro)
AD3 (Quadri)	210	61,12
AD2	205	59,66
AD1	195	56,75
AC5	185	53,84
AC4	170	49,48
AC3	155	45,11
AC2	155	45,11
AC1	140	40,75
AS4	155	45,11
AS3	147,5	42,93
AS2	140	40,75
AS1	134	39,00
AE4	134	39,00
AE3	126,5	36,82
AE2	119	34,63
AE1	100	29,10

4. UNA TANTUM

A copertura del periodo 1° gennaio 2026 – 31 agosto 2026, ai lavoratori in forza alla data di erogazione verrà corrisposta, unitamente alla retribuzione di dicembre 2026, una somma *una tantum* pari a 100,00 euro lordi, in misura uguale per tutti i livelli contrattuali.

Si precisa che tale importo:

- per i lavoratori assunti nel corso del periodo, è riparametrato in base ai mesi effettivamente lavorati e retribuiti (la quota mensile è dovuta al 100% per le assunzioni effettuate entro il giorno 15 del mese, mentre non è dovuta per quelle decorrenti dal giorno 16);



- è riproporzionato per i part-time sulla base dell'orario di lavoro effettivo previsto dal contratto individuale;
- è omnicomprensiva di tutti gli istituti diretti ed indiretti ed escluso dalla base di calcolo del TFR.

5. SCATTI DI ANZIANITÀ

Dal 1° gennaio 2027, i nuovi scatti d'anzianità (massimo 5 scatti biennali, deindicizzati e in cifra fissa) matureranno in base ai seguenti importi.

Livello	Importo dal 1° gennaio 2027 (in euro)
AD3 (Quadri)	17,72
AD2	17,72
AD1	16,70
AC5	15,68
AC4	14,30
AC3	12,95
AC2	12,95
AC1	11,59
AS4	12,95
AS3	12,26
AS2	11,59
AS1	10,91
AE4	10,91
AE3	10,56
AE2	10,24
AE1	9,54

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 2026 verranno adeguati ai nuovi valori allo scadere del 6° biennio di anzianità di servizio in azienda. Per i lavoratori che abbiano già maturato tale anzianità alla suddetta data, l'aggiornamento decorrerà dal 1° gennaio 2027.

6. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Fatti salvi gli accordi a livello aziendale o di gruppo, con decorrenza dal 1° gennaio 2028, i lavoratori impiegati in attività produttive o comunque connesse al ciclo produttivo conseguiranno l'inquadramento nel livello superiore al compimento di 24 mesi nel livello AE1 (parametro 100).



Per il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo (3 settembre 2026), il passaggio di livello avverrà:

- dal 1° gennaio 2028, per i lavoratori che al 31 dicembre 2027 risultino inquadrati nel livello AE1 da almeno 24 mesi;
- al raggiungimento della soglia dei 24 mesi, negli altri casi.

Per i soli lavoratori impiegati in attività produttive o connesse al ciclo produttivo che al 31 maggio 2027 risultino inquadrati nel livello AE1 da almeno 48 mesi, il passaggio al livello successivo decorrerà dal 1° giugno 2027.

Per la determinazione dei 24 o 48 mesi si considerano esclusivamente i periodi di effettivo lavoro svolti alle dirette dipendenze della società, anche derivanti da una pluralità di rapporti, purché non intervallati da interruzioni superiori a 3 mesi. Dal conteggio sono escluse le assenze non retribuite (a titolo esemplificativo: aspettativa, sospensioni disciplinari, assenze ingiustificate, congedo straordinario).

7. LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo vengono modificate come segue, senza distinzione tra operai, intermedi e impiegati:

Tipologia	Maggiorazioni %		
	Operai	Intermedi	Impiegati
Lavoro straordinario diurno (feriale)	30	30	30
Lavoro festivo anche a turni avvicendati compreso il ciclo continuo (compiuto nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo delle stesse e nei giorni festivi)	50	50	50
Lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) non compreso in turni avvicendati, compreso il ciclo continuo	35	35	35
Lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) effettuato in turni avvicendati, compreso ciclo continuo	30	30	30
Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore o il maggior orario di cui all'art. 18, parte comune, del CCNL)	50	50	60
Lavoro straordinario notturno	50	50	50
Lavoro straordinario festivo notturno	70	70	70

Eventuali trattamenti di miglior favore definiti a livello aziendale potranno essere assorbiti fino a concorrenza.



8. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

A decorrere dal 1° gennaio 2027, la contribuzione al Fondo ALTEA a carico dell'azienda viene elevata a 18,00 euro mensili (per 12 mensilità).

I lavoratori hanno la facoltà di iscrivere al Fondo anche il proprio nucleo familiare, secondo le modalità e i termini previsti dal Fondo stesso; in tale ipotesi, le aziende opereranno le relative trattenute mensili in busta paga, previa sottoscrizione dell'apposito modulo di adesione.

9. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il contributo al Fondo pensione ARCO a carico dell'azienda è incrementato nelle seguenti misure, calcolate sulla retribuzione utile ai fini del TFR:

- 2,40% con decorrenza dal 1° gennaio 2027;
- 2,60% con decorrenza dal 1° gennaio 2028.

Resta invariata la quota a carico del lavoratore, pari all'1,30%.

L'obbligo contributivo datoriale sussiste esclusivamente nei confronti dei dipendenti iscritti al Fondo ARCO e per la sola durata della loro iscrizione. Conseguentemente, nessun contributo sarà dovuto dal datore di lavoro qualora il lavoratore aderisca a forme di previdenza complementare diverse da quella contrattuale di riferimento.

10. QUOTA DI SERVIZIO CONTRATTUALE

A partire dal 3 ottobre 2026, le aziende comunicheranno ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti, mediante affissione nei locali aziendali, che le predette organizzazioni richiedono una quota di servizio sindacale contrattuale pari a 35,00 euro, da trattenere sulla retribuzione del mese di novembre 2026.

I lavoratori che non intendano effettuare il versamento dovranno darne comunicazione scritta alla direzione aziendale entro il 31 ottobre 2026.

La trattenuta non si applica ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti che risultino assenti dall'azienda, a qualsiasi titolo (a titolo esemplificativo: malattia, infortunio, maternità/puerperio, aspettativa, Cassa Integrazione Guadagni), per l'intero periodo compreso tra la data di affissione della comunicazione e il 31 ottobre 2026.

11. MALATTIA

Periodo di comportamento ordinario

Il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un massimo di 13 mesi (pari a 395 giorni di calendario) nell'arco di un periodo di 30 mesi consecutivi (pari a 910 giorni di calendario).

Prolungamento per disabilità e patologie gravi

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo (3 settembre 2026), alla scadenza del comportamento ordinario vengono riconosciuti ulteriori 45 giorni di calendario di conservazione del posto, con il relativo trattamento economico di malattia, in favore dei lavoratori:



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



- con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/1999, della Legge n. 104/1992 e del D.Lgs. n. 62/2024;
- affetti da gravi patologie accertate che comportino terapie salvavita (patologie tumorali, leucemiche, da deficienza immunitaria conclamata e trapianti di organi primari).

Fermo restando il rispetto della normativa in materia di privacy, l'estensione trova applicazione a condizione che il lavoratore comunichi e certifichi al datore di lavoro la sussistenza della patologia entro la scadenza del comporta ordinario.

Aspettativa non retribuita

In caso di gravi patologie accertate di cui sopra, al lavoratore è riconosciuto un periodo di aspettativa, senza oneri diretti né indiretti per l'azienda, fino a un massimo di 365 giorni di calendario. L'aspettativa deve essere richiesta per iscritto dal lavoratore con un preavviso di almeno 3 mesi rispetto alla scadenza del periodo di conservazione del posto.

Trattamento economico intermedi

Il trattamento economico di malattia spettante al personale intermedio è equiparato a quello previsto per gli operai.

12. MATERNITÀ E PATERNITÀ

Congedo parentale

Per i periodi di congedo parentale fruibili fino al 6° anno di vita del bambino, è riconosciuto un trattamento integrativo a carico del datore di lavoro pari al 30% della retribuzione. Resta inteso che la somma tra il trattamento erogato dall'Istituto previdenziale e l'integrazione aziendale non potrà in ogni caso superare il 100% della retribuzione.

Riposi giornalieri

Durante il primo anno di vita del bambino, alla lavoratrice madre spettano i riposi giornalieri, fruibili anche in forma frazionata, ai sensi dell'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001.

Congedo di paternità

In occasione della nascita del figlio, nonché nei casi di adozione e/o affidamento, al padre spettano 10 giorni di congedo di paternità retribuito. A tali giorni potranno aggiungersene ulteriori 2, da fruire con le medesime modalità, in presenza di comprovate ed oggettive esigenze connesse all'evento.

13. PERMESSI

Permessi per lutto

Per ciascun evento, il lavoratore ha diritto a:

- 3 giorni di permesso retribuito, in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il 2° grado;
- 1 giorno di permesso retribuito, in caso di decesso di un affine di 1° grado (suoceri, generi, nuore).



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Per i lavoratori stranieri provenienti da Paesi extraeuropei che debbano recarsi nel Paese d'origine per i suddetti eventi, sono previsti 2 giorni aggiuntivi di permesso retribuito, previa presentazione di idonea documentazione di viaggio.

Programmazione permessi ex Legge n. 104/1992

Al fine di contemperare le esigenze di tutela dei lavoratori con le necessità organizzative dell'azienda, la direzione potrà richiedere una pianificazione mensile dei permessi.

Qualora insorgessero esigenze imprevedibili o urgenti, il lavoratore potrà variare la collocazione temporale dei permessi dandone tempestiva comunicazione all'azienda, senza che ciò comporti rilevanza disciplinare, ai sensi delle disposizioni di legge. Resta ferma la possibilità di concordare differenti modalità in sede aziendale.

Tutela delle lavoratrici vittime di violenza di genere

Alla lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere è riconosciuto, al termine del congedo retribuito di 3 mesi previsto dalla legge, un ulteriore periodo di permesso retribuito della durata di 2 mesi.

La lavoratrice ha altresì diritto, ove organizzativamente possibile, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa), nonché all'accesso agevolato a forme di flessibilità oraria o a specifiche modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Clausola di salvaguardia

Restano salve le disposizioni più favorevoli eventualmente previste dalla contrattazione aziendale.

A disposizione per ogni necessità in merito, si porgono i migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)