CNA Comunicazione e terziario avanzato

SLC-CGIL

Confartigianato Comunicazione

FISTEL-CISL

CASARTIGIANI

UILCOM-UIL

CLAAI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
AREA COMUNICAZIONE

Per i lavoratori dipendenti delle Imprese Artigiane e delle Piccole e Medie Imprese dell'Area Comunicazione.

Roma, 27 febbraio 2018

Roma, **27 febbraio 2018**

Tra

CNA Comunicazione e terziario avanzato rappresentata dal Presidente Filippo Dalla Villa e dal responsabile nazionale Guido Pesaro e dai membri di presidenza Barrella Antonio, Brandi Alberto, Capezzone Stefano, D'amore Francesco , Fabbri Matteo, Fantarella Alessandro, Ikonomu Andreas, Merlino Simone, Tavani Luca, Villa Mirco.

Assistite dalla **Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa - CNA**, rappresentata dal Presidente Daniele Vaccarino e dal Segretario Generale Sergio Silvestrini, coadiuvati dal Responsabile del Dipartimento Relazioni Sindacali Stefano Di Niola e dal Responsabile Ufficio Politiche Contrattuali Maurizio De Carli.

Confartigianato Comunicazione rappresentata dal Presidente Maurizio Besana e dalla Responsabile Nazionale Tiziana Angelozzi, e da una Delegazione composta dai sig. Maurizio Baldi e sig.ra Anna Maria Piccione;

Assistite dalla **Confartigianato Imprese** rappresentata dal Presidente Giorgio Merletti e dal Segretario Generale Cesare Fumagalli, coadiuvati dal Direttore della Direzione Politiche Sindacali e del Lavoro Riccardo Giovani e dal Responsabile Contrattuale Fabio Antonilli;

Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani – CASARTIGIANI, rappresentata dal Presidente Dott. Giacomo Basso e dal Direttore generale Dott. Nicola Molfese, e con l'intervento del Responsabile Nazionale dell'Area Servizi CASARTIGIANI Stefano Castronuovo.

Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane - CLAAI - rappresentata dal Presidente Stefano Fugazza, dal Vice Presidente Vicario Orazio Platania, dal Vice Presidente Alessandro Limatola e dai Sigg. Walter Mariani, Ernesto Iemmolo, Giuseppe Megliola, Luigi Quaranta, Giancarlo Carta, Francesco Petrolillo, Ruggero Go, Adolfo Giampaolo, Brama Maurizio, Corbella Massimo, Bonaldi Pietro, assistiti dal Segretario Generale Marco Accornero, da Pasquale Maiocco, Rita Balzoni e Paolo Sebaste.

e

SLC-CGIL, Federazione Sindacato Lavoratori Comunicazione, rappresentata dal **Segretario Generale** Fabrizio Solari, **Segretaria Nazionale** Walter Pilato, Cinzia Maiolini, Marco Delcimmuto, Manuela Bizzi, Nicola Diceglie, Massimo Luciani, Gian Luca Carrega

FISTEL-CISL, Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni, rappresentata dal **Segretario Generale** Vito Antonio Vitale, **Segretaria Nazionale** Paolo Gallo, Laura Ferrarese, Luigi Pezzini.

UILCOM – UIL, Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione rappresentata dal **Segretario Generale** Salvatore Ugliarolo, **Segretaria Nazionale** Giuseppe Gozzo, Rossella Manfrini, Pier Paolo Mischi, Luciano

Savant Levra, Roberta Musu, Giovanni Di Cola, Roberto Di Francesco, Roberto Retrosi, Assistiti dalle delegazioni Territoriali.

Indice

Parte I
Art. 1 Sfera di applicazione
Art. 2 Decorrenza e durata

Sezione "Relazioni sindacali e Bilateralità"
Art. 3 Sistemi di informazioni - osservatorio
Art. 4 Relazioni sindacali e sistema contrattuale
Art. 5 Occupazione femminile e pari opportunità
Art. 6 Assemblea
Art. 7 Permessi retribuiti per cariche sindacali
Art. 8 Tutela dei licenziamenti individuali
Art. 9 Versamento contributi sindacali
Art. 10 Diritto allo studio
Art. 11 Lavoratori studenti
Art. 12 Congedi per formazione
Art. 13 Formazione continua
Art. 14 Aggiornamento professionale
Art. 15 Ambiente di lavoro
Art. 16 Ammissione, lavoro delle donne e dei fanciulli
Art. 17 Diritto alle prestazioni della bilateralità
Art. 18 Assistenza sanitaria integrativa – SAN.ARTI

Sezione "Disciplina del rapporto di lavoro"
Art. 19 Assunzioni
Art. 20 Visita Medica
Art. 21 Periodo di prova
Art. 22 Esclusione delle quote di riserva
Art. 23 Nomenclatura
Art. 24 Classificazione professionale unica
Art. 25 Orario di lavoro
Art. 26 Lavoro a turni
Art. 27 Lavoro straordinario, notturno, festivo
Art. 28 Banca ore
Art. 29 Durata media dell'orario di lavoro
Art. 30 Flessibilità dell'orario di lavoro
Art. 31 Gestione dei regimi di orario
Art. 32 Ferie
Art. 33 Incrementi retributivi – tabelle salariali

Art. 34 Corresponsione della retribuzione e delle indennità
Art. 35 Passaggio di qualifica
Art. 35 bis Mutamento di mansioni
Art. 35 Ter Mobilità ed intercambiabilità del personale
Art. 36 Apprendistato professionalizzante
Art. 37 Tirocinio
Art. 38 Contratto a tempo determinato
Articolo 38 bis Contratto a termine per il reinserimento al lavoro
Art. 39 Lavoro a tempo parziale – Part Time
Art. 40 Assenze
Art. 41 Permessi
Articolo 41 bis Aspettativa non retribuita
Art. 42 Servizio Militare
Art. 43 Conservazione del posto in caso di malattia ed infortunio
Art. 44 Tutela della maternità
Articolo 44 bis Disciplina dei congedi parentali su base oraria
Art. 45 Congedo matrimoniale
Art. 46 Disciplina del lavoro
Art. 47 Rapporti in azienda
Art. 48 Molestie sessuali
Art. 48 bis mobbing
Art. 49 Cessazione, trapasso o trasformazione di azienda
Art. 50 Trattamento di fine rapporto
Art. 51 Lavoro esterno
Art. 52 Telelavoro (allegato 3)
Art. 53 Trasferte
Art. 54 Regolamentazione del lavoro a domicilio
Art. 55 Previdenza complementare
Art. 56 Inscindibilità delle disposizioni del contratto – trattamenti di miglior favore
Art. 57 Norme complementari
Parte operai
Art. 58 Aumenti periodici di anzianità
Art. 59 Riposi e festività
Art. 60 Determinazione della retribuzione oraria
Art. 61 Tredicesima mensilità – gratifica natalizia
Art. 62 Trattamento economico per malattie e infortuni
Art. 63 Preavviso di licenziamento e di dimissioni
Parte Impiegati
Art. 64 Riposi settimanali e giorni festivi
Art. 65 Determinazione della retribuzione oraria
Art. 66 Tredicesima mensilità – gratifica natalizia
Art. 67 Aumenti periodici di anzianità
Art. 68 Indennità di maneggio denaro
Art. 69 Malattia ed infortunio
Art. 70 Preavviso di licenziamento e dimissioni
Art. 71 Norme particolari per i quadri
Protocollo sulle modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale.

Parte II
Art. 1 Sfera di applicazione

Art. 2 - Diritti sindacali ex Statuto dei Lavoratori, per le aziende con i requisiti di cui all'art. 35 della Legge 300/70
Art. 3 Aumenti retributivi e Una Tantum

Allegati

Allegato 1- Accordo Interconfederale 21 Luglio 1988

Allegato 2 - Accordo di trasferimento della forma pensionistica complementare per i lavoratori dell'artigianato da ARTIFOND a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te.

Allegato 3 - Accordo Interconfederale sul telelavoro.

Allegato 4 - Accordo Interconfederale applicativo del Decreto Legislativo 81/2008 e SMI del 13 settembre 2011

Allegato 5 - Profili formativi apprendistato professionalizzante

Allegato 6 - Avviso Comune settore Fotografia

Allegato 7 – Accordi Interconfederali Istitutivi del Fondo di Solidarietà Bilaterale alternativo dell'Artigianato (F.S.B.A.) – 30 novembre 2012, 31 ottobre 2013, 29 novembre 2013, 23 aprile 2014, nonché i successivi.

Allegato 8 – SAN.ARTI – Accordo Interconfederale per la costituzione del Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dell'artigianato e delle imprese che applicano i contratti sottoscritti dalle stesse parti

Allegato 9 – schema tipo PFI

Allegato 10 – Legge 300/70 – statuto dei lavoratori

Allegato 11 - Legge 11 maggio 1990 n° 108 –disciplina dei licenziamenti individuali

Parte I

Art. 1 Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica:
- alle imprese artigiane così come definite dalle normative vigenti ed ai consorzi imprese artigiane;
- alle micro-imprese non artigiane così come definite dalle normative vigenti ed ai consorzi di queste;
- alle piccole e medie imprese ed ai consorzi di imprese;

operanti nei seguenti settori:
- arti grafiche;
- prestampa;
- stampa (tradizionale e digitale);
- legatoria;
- serigrafia;
- editoria;
- cartotecnica;
- grafica pubblicitaria;
- grafinformatica;
- studi di progettazione tecnico-grafica;
- fotografia, videofotografia ed affini;
- eliografie;
- copisterie;
- servizi di informatica, telematica, progettazione, realizzazione e sviluppo di software, implementazione e manutenzione di hardware (rientrano in tale attività quelle nelle quali l'implementazione e manutenzione di hardware risulta strumentale all'erogazione di servizi informatici);
- la progettazione, produzione, distribuzione, manutenzione ed assistenza di software di qualunque tipo e natura (gestionale, multimediale, di comunicazione, web ed affini);
- l'assemblaggio, la commercializzazione, il noleggio, la manutenzione di apparecchiature informatiche e di telecomunicazione, ICT (rientrano in tale attività quelle nelle quali la commercializzazione dei prodotti risulta strumentale all'erogazione di servizi informatici);
- i servizi, anche innovativi, rientranti nell'ambito di attività di consulenza (informatica, organizzativa, alle imprese, direzionale, qualità ed affini).
- le ricerche di mercato economiche, i sondaggi di opinione e telemarketing, call center, agenzie certificati e disbrigo pratiche, organizzazione eventi, interpretariato;
- la produzione e gestione di servizi multimediali e di rete e della relativa apparecchiatura, commercio elettronico.

Resta inteso che il presente CCNL si può applicare altresì ai dipendenti dalle confederazioni datoriali dell'artigianato a tutti i livelli, nonché dai loro enti e/o società costituiti, partecipati o promossi.

Nota a verbale

Il CCNL Area Comunicazione è così composto:
- "**Parte I**" disciplinante i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle imprese artigiane del Settore della comunicazione;
  "**Parte II**" disciplinante i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle micro-imprese non artigiane così come definite dalle normative vigenti ed ai consorzi di queste; ai dipendenti dalle piccole e medie imprese ed ai consorzi di imprese; ai dipendenti dalle confederazioni datoriali dell'artigianato a tutti i livelli, nonché dai loro enti e/o società costituiti, partecipati o promossi.

Per tutto quanto non previsto dalla Parte II si applicano le norme della Parte I del presente CCNL.

Art. 2 Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2016 e avrà validità fino al 31 dicembre 2018.

La contrattazione collettiva regionale si colloca, di norma, a metà del triennio.

Le modifiche introdotte dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Sezione Relazioni Sindacali e Bilateralità

Articolo 3 Sistemi di informazioni

Rapporti sindacali

Premesso che non sono in alcun caso poste in discussione l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive e distinte responsabilità di scelta e di decisione degli imprenditori, delle loro organizzazioni e del sindacato, le parti, valutata l'importanza che lo sviluppo dell'imprenditoria ha assunto con le sue articolazioni produttive e di servizio nell'economia generale del settore e del Paese, concordano su un sistema di rapporti sindacali che, tramite esami congiunti sulle materie di seguito elencate, consentano una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono, il mondo delle imprese finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali attraverso la realizzazione di un progetto di sviluppo e qualificazione delle imprese, l'acquisizione di tecnologie più avanzate ed il consolidamento delle strutture produttive e della loro autonomia.

Le risultanze del confronto che si realizzerà ai diversi livelli che si traducano in accordi o intese fra le parti, saranno proposte alle istituzioni come criteri di base per la concessione di agevolazioni alle imprese.

Osservatorio

Le parti convengono sulla necessità di dotarsi di una serie di strumenti di partecipazione, a livello nazionale e regionale, funzionali all'acquisizione di dati conoscitivi inerenti le dinamiche economico-produttive, i processi legislativi ed amministrativi che coinvolgono il sistema delle imprese dell'area della comunicazione. Pertanto le parti individuano nella costituzione dell'"Osservatorio nazionale" e degli "Osservatori regionali" strumenti utili a favorire anche il funzionamento della struttura contrattuale prevista dal presente c.c.n.l., rappresentando altresì un momento di supporto delle possibilità partecipative del settore alle scelte di politica economica ed industriale.

Quando le parti a livello regionale ne ravvedano l'esigenza, gli Osservatori possono essere costituiti anche a livello territoriale allorché ciò sia giustificato da particolari situazioni produttive ed occupazionali (aree sistema).

Compiti degli Osservatori saranno:

- l'andamento della produttività ed il livello di efficienza e competitività del settore;
- l'andamento delle adesioni nel settore alla previdenza complementare e alla previdenza integrativa;
- l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica per l'artigianato, con dati disaggregati per comparto;
- monitoraggio e azioni di sostegno alla contrattazione di secondo livello;
- l'acquisizione di informazioni sull'andamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento al Mezzogiorno, sui flussi occupazionali, apprendistato, contratti di inserimento, occupazione femminile, lavoro a domicilio, appalti;
- l'attivazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici o privati, ecc.;
- lo studio di migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- la valutazione e lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- l'esame delle necessità e delle prospettive del sistema di formazione professionale, finalizzato ad un diretto intervento a livello regionale delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro, dei fabbisogni formativi rilevati e delle risorse pubbliche all'uopo destinate;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- ambiente;
- struttura delle imprese e relative strutture tecnologiche;

- struttura occupazionale e fabbisogno di formazione;
- andamento della produttività e redditività delle imprese;
- pari opportunità;
- verifica relativa alle eventuali problematiche eventualmente insorte in merito alla nuova sfera d'applicazione contrattuale;
- l'andamento congiunturale con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;
- l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento degli enti pubblici;
- le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti;
- monitoraggio sull'evoluzione dei profili professionali dei settori dell'Area Comunicazione con particolare riferimento alle figure professionali dell'ICT;
- esaminare le problematiche relative all'attuazione della normativa sui congedi parentali frazionati.

Gli Osservatori, sulla base dei compiti sopra stabiliti, potranno valutare la possibilità di promuovere studi o indagini su temi di comune interesse, definendo modalità e criteri di realizzazione, nonché le risorse necessarie per lo svolgimento delle stesse, con particolare riferimento a quelle pubbliche.

L'Osservatorio nazionale verrà costituito entro 6 mesi dalla stipula del presente c.c.n.l.: esso sarà composto, in termini paritetici, da 2 esponenti per ogni Organizzazione firmataria del c.c.n.l. ed avrà sede in Roma, presso EBNA.

L'Osservatorio si riunisce con cadenza almeno semestrale.

Nel frattempo le parti firmatarie daranno luogo ad incontri per la definizione del regolamento relativo al funzionamento, la prima delle quali si svolgerà il prossimo 19 giugno.

All'atto della prima riunione i componenti l'Osservatorio definiranno la programmazione dell'attività.

A livello regionale le parti si incontreranno per verificare le condizioni per la costituzione degli Osservatori regionali.

Articolo 4 Relazioni sindacali e sistema contrattuale

Per quanto attiene relazioni sindacali e sistema contrattuale si fa riferimento a quanto previsto in materia dagli accordi interconfederali dell'artigianato.

Articolo 5 Occupazione femminile e pari opportunità

A livello nazionale, le parti convengono di affrontare i problemi inerenti l'occupazione femminile e l'applicazione della legge n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni sulle pari opportunità nei settori artigiani dell'area grafica della comunicazione.

A livello regionale e territoriale, in applicazione dell'Accordo interconfederale del 21 luglio 1988, le parti convengono che i comitati paritetici, nella progettazione e sperimentazione di azioni positive e di pari opportunità, possono avvalersi dei dati a disposizione degli osservatori.

Compito dei comitati sarà inoltre quello di proporre alle parti il percorso di realizzazione dei progetti di azioni positive.

Articolo 6 Assemblea

Vengono riconosciute a titolo di diritto d'assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

In via sperimentale, per la durata del presente c.c.n.l., la richiesta di assemblea potrà essere presentata congiuntamente dai Rappresentanti sindacali di bacino o, qualora non ancora designati, dai Rappresentanti territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., con preavviso di 48 ore riducibili a 24 in caso di emergenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.
Sono fatti salvi eventuali accordi interconfederali a livello regionale in materia.

Articolo 7 Permessi retribuiti per cariche sindacali

I dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno, nel limite complessivo annuo di ore 3 per ciascun dipendente, di permessi retribuiti con un minimo di 16 ore annue.
I permessi verranno usufruiti quando l'assenza venga espressamente richiesta per iscritto, con due giorni di anticipo, dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Articolo 8 Tutela dei licenziamenti individuali

Le parti, in attuazione della legge n. 108 dell'11 maggio 1990, (Disciplina dei licenziamenti individuali) esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa, utilizzando le sedi permanenti istituite dall'accordo interconfederale intercategoriale del 21 luglio 1988 o, nella fase di realizzazione di queste, attraverso la costituzione di specifiche Commissioni di conciliazione per le quali le parti si impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

Articolo 9 Versamento contributi sindacali

L'imprenditore opererà, previo rilascio di delega individuale firmata dall'interessato, la trattenuta mensile in percentuale nella misura dell'1% sui salari base contrattuali e sull'indennità di contingenza.
Tale trattenuta verrà rapportata su un numero convenzionale di 173 ore mensili.
La delega può essere revocata in qualsiasi momento ed il lavoratore potrà rilasciarne una nuova.
Le quote sindacali trattenute dall'azienda verranno versate mensilmente a ciascun sindacato tramite banca.

Art. 10 Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le imprese concederanno, nei casi ed alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio, compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici legalmente riconosciuti, ivi compresi i corsi di lingua italiana.
Tale norma si applica nelle imprese che occupano più di cinque dipendenti, compresi gli apprendisti.
A tale scopo deve essere messo a disposizione un ammontare di ore retribuite conteggiate nel triennio e corrispondenti a 10 ore annue per ogni dipendente.
Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio a quelle richieste come permesso retribuito.
Potranno contemporaneamente usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra, escludendo la contemporaneità di più lavoratori nelle aziende fino a 10 dipendenti, due lavoratori nelle aziende da 11 a 22 dipendenti, il 2.5% nelle aziende da 23 dipendenti in poi.
In ogni caso il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore e, successivamente, i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.
Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopraindicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Articolo 11 Lavoratori studenti

In base a quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, o legalmente riconosciuto o comunque abilitato al rilascio di titoli legati allo studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami.

I lavoratori studenti compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di esame.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Ai giovani apprendisti che, in accordo col datore di lavoro, frequenteranno e conseguentemente documenteranno la partecipazione a corsi professionali in scuole riconosciute da enti pubblici statali, regionali o locali, saranno concessi permessi utili alla frequenza e saranno retribuiti regolarmente.

Articolo 12 Congedi per formazione

Ai sensi dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà essere differita in caso di comprovate esigenze organizzative mentre potrà essere negata nei seguenti casi:

- oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:

- 1 lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 o frazioni.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente c.c.n.l.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

Articolo 13 Formazione continua

Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'art. 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato art. 17 della legge n. 196/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui al comma precedente saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello come definita dall'accordo interconfederale del febbraio 2006.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Articolo 14 Aggiornamento professionale

Viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore retribuito pari a 20 annue, da usufruirsi all'interno dell'orario di lavoro, a condizione che il corso abbia durata almeno doppia.

Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua concordati con il datore di lavoro.

Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

Le parti concordano nell'individuare nell'aggiornamento professionale uno strumento vitale per la crescita dei lavoratori e delle imprese.

Le trasformazioni in atto delle tecnologie, nella competizione di mercato e nell'offerta di prodotti/servizi che investono l'intero settore rendono necessario avviare interventi di qualificazione e valorizzazione delle professionalità.

Le parti, nell'individuare Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività, concordano nella necessità di ampliare i relativi piani formativi settoriali relativamente alle materie inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro con particolare riferimento alla erogazione della formazione dei lavoratori ex art. 37, comma 4 del D.Lgs.. n. 81/2008.

Lo stesso, potrà essere arricchito e integrato da intese e accordi siglati dalle parti a livello regionale e/o locale, allo scopo di declinare ulteriormente ed in modo più specifico gli indirizzi, gli obiettivi e le finalità nazionali rispetto a contesti e specificità territoriali di riferimento, quali sistemi produttivi locali o distretti industriali.

Articolo 15 Ambiente di lavoro

I lavoratori e gli artigiani hanno un comune interesse all'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni, delle malattie professionali e dell'attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica nell'ambiente di lavoro; così come previsto dalla legge n. 626/1994 e successive modificazioni e integrazioni e dagli accordi interconfederali in materia di cui in allegato al presente c.c.n.l.

Articolo 16 Ammissione, lavoro delle donne e dei fanciulli

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolate dalle disposizioni di legge o dagli Accordi interconfederali.

Nuovo Art. 17 Diritto alle prestazioni della bilateralità

In relazione a quanto previsto dalla Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010, nonché dagli accordi interconfederali istitutivi del FSBA del 31 ottobre 2013 e 29 novembre 2013, le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;

2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;

3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;

4. a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Stralcio della delibera Ebna del 12 maggio 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente CCNL:

5. a partire dal 1° luglio 2010 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

a) RAPPRESENTANZA SINDACALE	0,10% -12,5 €
b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA e FORMAZIONE SICUREZZA	0,15% - 18,75 €
c) ENTE BILATERALE NAZIONALE	0,01% - 1,25 €
d) RAPPRESENTANZA IMPRESE	0,25% - 31,25 €

e) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO 0,49% - 61,25 €

(questo importo è comprensivo dei 34 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

6. Inoltre, sulla base dell'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo si stabilisce che:

- A partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.

- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 34 € di cui al punto 5, lettera e).

- In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

***

In relazione agli accordi interconfederali del 10 dicembre 2015 e del 18 gennaio 2016, nonché della delibera Ebna del 19 gennaio 2016 le parti firmatarie del presente CCNL concordano che:

7. A partire dal 1° gennaio 2016 le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sono tenute al versamento dei 125 euro annui e per queste il già punto c) assume il valore di 2,00 € ed il già punto e) assume il valore di 60,50 €, tutto finalizzato al di seguito nuovo punto e) - *Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano*).

8. A partire dal 1° gennaio 2016 per le sole imprese che non rientrano nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sulla scorta dello stesso ultimo D.lgs e delle specifiche lettere del Ministero del lavoro (tra le quali quella Prot. 29 del 4 gennaio 2015) si ridefiniscono le quote di contribuzione annuali della bilateralità artigiana:

a) Rappresentanza Sindacale di bacino.....12,50€
b) Rappresentante Territoriale Sicurezza e Formazione Sicurezza.....18,75€
c) EBNA e funzionamento FSBA.....2,00€
d) Rappresentanza Imprese contrattazione collettiva.....31,25€

e) Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano)..... 27,25€
f) FSBA 0,45% + 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale.

Tale cifra è comprensiva della quota già raccolta a titolo di FSBA.

9. La contribuzione dello 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei datori di lavoro decorre dal 1° gennaio 2016, mentre l'incremento dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei lavoratori decorre dal 1° luglio 2016 o dall'effettiva operatività del Fondo, qualora questa fosse antecedente a tale data.

10. A partire dal 1° gennaio 2016, per le imprese per le quali non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal Titolo I del D lgs 148/2015 i versamenti richiamati al punto 8) saranno composti dalla somma di una cifra fissa destinata a EBNA pari a 7,65 € al mese per 12 mensilità e di una percentuale destinata a FSBA calcolata sulla retribuzione imponibile previdenziale pari allo 0,45% a carico dei datori di lavoro. A partire dal 1° luglio 2016, ovvero dalla data di effettiva operatività di FSBA qualora questa fosse antecedente, tale percentuale sarà incrementata dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale. L'incremento dello 0,15% sarà a carico dei lavoratori e la relativa somma sarà trattenuta dalla busta paga degli stessi;

11. La quota di contribuzione in cifra fissa è dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato.

12. In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ente Bilaterale Territorialmente competente della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

13. Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

Nota a verbale

Le delibere EBNA del 12 maggio 2010 e del 19 gennaio 2016 relative alla bilateralità costituiscono parte integrante del presente accordo.

Art. 18 Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI.

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane e delle PMI, convengono di promuovere le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato SAN.ARTI., secondo le modalità stabilite dall'Accordo interconfederale per la costituzione del Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa sottoscritto il 21 settembre 2010 tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Claai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.
Pertanto, a decorrere dal 1° febbraio 2013 sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti.
Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità.

A decorrere dal 1° giugno 2014, sono iscritti al Fondo anche i lavoratori a tempo determinato se il rapporto ha una durata iniziale almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.
I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.
La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità cosi come previsto dal presente CCNL.
Le prestazioni erogate da SAN.ARTI. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI. è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.
E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.
Il funzionamento del Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.
Al suddetto Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori.

Sezione Disciplina del rapporto di lavoro

Articolo 19 Assunzioni

Le assunzioni al lavoro vengono effettuate in conformità al presente c.c.n.l. e alle disposizioni legislative in materia. In particolare, ai sensi dell'art. 1, comma 1 del D.Lgs. n. 152/1997, il datore di lavoro nella lettera di assunzione deve indicare:

a) l'identità delle parti;

b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;

c) la data di inizio del rapporto di lavoro;

d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;

e) la durata del periodo di prova, se previsto;

f) l'inquadramento, il livello della qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;

g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;

h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;

i) l'orario di lavoro;

l) i termini del preavviso in caso di recesso.

Per l'assunzione dell'apprendista si faccia riferimento a quanto previsto nell'art. 36 del presente c.c.n.l.

Prima dell'assunzione, il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica.

Articolo 20 Visita medica

Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda per l'accertamento di requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui è destinato.

Egualmente potrà essere sottoposto a visita medica, effettuata da gabinetti medici o di analisi specializzati, gestiti da enti pubblici o universitari, allorquando contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni o ad espletarne altre che non siano incompatibili, per le maggiori gravosità, con la propria idoneità fisica.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie, la cui diagnosi sarà resa nota al lavoratore.

Articolo 21 Periodo di prova

L'assunzione del lavoratore può essere fatta nell'ambito della qualificazione per la quale è stato richiesto, per un periodo di prova - che dovrà risultare da comunicazione scritta - la cui durata non può essere superiore a:

Livelli	Qualifiche	Mesi
1° A e 1° B		6
2°		6
3°	Impiegati	3
3°	Operai	1
4°	Impiegati	3
4°	Operai	1
5° e 5° bis		1
6°		1
Apprendisti		4

Nei casi di infortuni sul lavoro e malattie professionali intervenuti durante il periodo di prova è dovuta a carico del datore di lavoro, l'integrazione economica.
Durante il periodo di prova è ammessa, da entrambe le parti la rescissione del rapporto senza alcun preavviso.
In questo caso, al lavoratore, oltre alla retribuzione pattuita, spetteranno i diversi ratei (gratifica, ferie, t.f.r., ecc.) previsti.
I periodi di prova sono computati in caso di conferma come validi per l'anzianità dei lavoratori e per la durata dell'apprendistato

Articolo 22 Esclusione delle quote di riserva
Ai sensi del 2° comma dell'art. 25 della legge n. 223/1991 non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:
- le assunzioni dei lavoratori di cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 1°A; 1°B; 2°; 3°; 4°, 5°b, nonché 5° a condizione che questi ultimi abbiano già prestato attività presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinenti alle mansioni da svolgere.
Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.
I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie del 5° comma, dell'art. 25, legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato, anche quando vengono inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Articolo 23 Nomenclatura
Agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente contratto la dizione "lavoratore" si intende indicativa delle categorie quadri, impiegati e operai.
Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate di quadro, impiegato e di operaio.

Articolo 24 Classificazione professionale unica
I lavoratori addetti ai settori previsti dalla sfera di applicazione sono inquadrati in una classificazione unica articolata in otto livelli retributivi.
La presente classificazione è basata su declaratorie generali con le quali vengono definiti i criteri per l'inquadramento dei lavoratori nei singoli livelli e su profili professionali con i quali vengono esemplificati i contenuti delle prestazioni lavorative in essi considerate.
L'inquadramento dei quadri, impiegati, operai che, secondo il sistema di classificazione unica prevista dal presente contratto trova attuazione in sede aziendale, è teso a garantire ai lavoratori il conseguimento della professionalità ed una ulteriore valorizzazione delle capacità professionali, anche attraverso percorsi

formativi che conducano a forme di polifunzionalità/competenze coerenti con l'organizzazione del lavoro delle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, dell'organizzazione del lavoro e della produttività.
Per specifiche figure professionali, i cui profili siano previsti in più livelli ai fini dell'inquadramento aziendale, all'atto della assunzione, si farà riferimento all'anzianità professionale già acquisita nel settore e alle mansioni corrispondenti alle competenze specificate nelle diverse declaratorie.

Le esemplificazioni previste dai profili sono indicative e non esaustive, nel senso che esse costituiscono un riferimento analogico anche per figure professionali eventualmente non indicate e/o non previste e prevedibili attualmente; in tal caso saranno le declaratorie ad indicare il riferimento al livello professionale di appartenenza.

Livello 1°A

Lavoratori con responsabilità direttive aventi discrezionalità di poteri nella gestione aziendale e/o nelle trattative con i committenti esterni, e con responsabilità nel conseguire gli obiettivi prefissati. Lavoratori con elevata capacità gestionale che operano nel limiti delle strategie generali dell'impresa, ne coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità operando anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa.

Profili: quadri

Livello 1°B

Lavoratori muniti di approfondite conoscenze tecnico-pratiche che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati ad esplicare in modo prevalente mansioni di coordinamento, di lavoratori/trici o risorse aziendali, nelle diverse fasi di lavorazione, nel quadro delle direttive loro impartite con autonomia gestionale e decisionale e con responsabilità di direzione esecutiva sull'intera struttura aziendale o sul settore di appartenenza.

Profili

Responsabile amministrativo-i

Responsabile e coordinatore di segreteria

Responsabile di settore/comparto

Impiegato con mansioni di coordinamento degli addetti al settore

Impiegati tecnici

Capotecnico, responsabile letterario di casa editrice; responsabili: del servizio clienti (account manager), del servizio creativo (art director), di produzione (anche multimediali di casa editrice), dei mezzi (media planner), di ricerca e sviluppo, della formazione, del marketing, della sicurezza informatica, del sistema qualità, delle vendite, analista programmatore; il grafico che è responsabile della progettazione delle opere editoriali (librarie, periodiche, ecc. comprese quelle multimediali "on-line" e "off-line") o pubblicitarie, comprese quelle multimediali "on-line" e "off-line", e ne controlla la realizzazione anche potendosi avvalere del lavoro di altri grafici

Livello 2°

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati ad esplicare, con autonomia gestionale, particolari mansioni di responsabilità e di eventuale coordinamento e controllo di altri lavoratori nell'ambito di direttive loro impartite dal responsabile di settore intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione, nelle diverse fasi di lavorazione.

Profili

Impiegati amministrativi

Impiegato assistente addetto alla organizzazione e programmazione delle attività

Impiegato di concetto, contabile, addetto paghe e contributi

Impiegato che svolge il lavoro in autonomia (contabilità, clienti, fornitori)

Impiegati tecnici

Grafico (creativo, editoriale, pubblicitario, multimediale); disegnatore litografo (ideazione, progettazione e riproduzione immagini); responsabili: del coordinamento di più reparti e/o servizi esterni (video-fotografici), di call center, di telemarketing, di rete, di hardware e software; di sistemi e sistemi di rete, di operatori su sistemi elettronici per il trattamento di testi e immagini; capi progetto di: commessa, sicurezza, reti, eventi (C.P.O.); channel manager; consulenti: E.r.p., e-learning, data-base, gestione applicazioni, programmatore-analista; specialista di prodotto; tecnico assistenza clienti; web-master.

Operai

Capo macchina stampa offset piana quadricolore ed oltre e capo macchina rotativa; operatore di sistemi elettronici per i processi di prestampa anche con funzioni di coordinamento; in cartotecnica: responsabile produzione; cromista finito.

Livello 3°

Lavoratori che, nell'ambito delle istruzioni ricevute, con piena e completa responsabilità svolgono attività che richiedono un livello professionale superiore alla specializzazione, anche in ragione del contenuto tecnologico delle attrezzature e degli impianti utilizzati o in ragione della complessità delle procedure relative al sistema amministrativo adottato ovvero lavoratori che hanno accresciuto la loro professionalità essendo pertanto in grado di svolgere in piena autonomia e con responsabilità dei risultati e con compiti di coordinamento e di controllo esecutivo su altri lavoratori qualsiasi operazione che rientri nell'attività considerata. Impiegato amministrativo che nell'ambito della propria attività abbia requisiti per svolgere, con adeguata autonomia, la gestione contabile dell'azienda con completa conoscenza delle procedure e notevole pratica d'ufficio.

Profili

Impiegati amministrativi

Impiegato di concetto con funzioni di assistenza

Impiegato addetto alla gestione del personale

Impiegato di concetto, contabile, addetto paghe e contributi

Impiegati tecnici

Grafico esecutore (editoriale, pubblicitario, multimediale, illustratore, disegnatore); redattore testi pubblicitari; operatore di computergrafica; coordinatore di servizi di ripresa e sala di posa; correttore di bozze; in cartotecnica: addetto alla organizzazione di più reparti; addetto sicurezza informatica; assistenti ai responsabili: commerciale, marketing, sicurezza informatica, sistemista e sistemista di rete, di vendita, al capo progetto (anche di eventi), sistemista, E.r.p., channel manager, e-learning, data-base, applicazioni; integratore voce/dati; progettista di rete; analista; responsabile di call-center.

Operai

Addetto a sistemi complessi di fotoriproduzione ed incisione lastre ctp; operatore di sistemi elettronici per il trattamento di testo ed immagini; capo macchina stampa offset piana e/o rotativa quadricolore ed oltre; legatore con responsabilità di conduzione e controllo della catena completa di allestimento; lavoratore che opera su macchine da stampa il cui campo macchina sia classificato a livello superiore; in cartotecnica: lavoratore altamente specializzato che conduce e controlla macchine ed impianti muniti di calcolatore di processo con responsabilità del ciclo produttivo; lavoratore altamente specializzato addetto alla installazione, manutenzione e riparazione di gruppi o di parti meccaniche ed elettriche; operatore con compiti di coordinamento organizzativo di riprese fotografiche, video e/o registrazioni audio anche in esterni; stampatore che esegue autonomamente tutte le operazioni di sviluppo e stampa (anche manuale); ritoccatore; operatore di impianto complesso di sviluppo e stampa; addetto con responsabilità alla conduzione di impianti di riproduzione complessi con compiti di coordinamento degli addetti; tecnico riparatore di hardware.

Livello 4°

Lavoratori che, nell'ambito delle direttive e delle istruzioni ricevute svolgono mansioni per le quali sono richiesti specifici gradi di specializzazione e di responsabilità operativa, ovvero che siano in grado di predisporre il lavoro impostando e utilizzando le attrezzature o gli impianti preposti e che, all'interno delle fasi lavorative loro assegnate, operino con autonomia e responsabilità di risultato degli obiettivi prefissati.

Profili

Impiegati amministrativi

Impiegato di concetto, responsabile di magazzino

Impiegato addetto ai rapporti con clienti o fornitori

Impiegato addetto alla gestione del personale

Impiegato addetto alla tenuta delle scritture contabili, paghe e contributi

Impiegati tecnici

Addetto alla organizzazione di uno o più reparti; disegnatore (visualizer), illustratore, impaginatore creativo, grafico tecnico pubblicitario, ideatore di testi, operatore di computer grafica, web master, software engineering, addetti: audio-video, coordinamento servizio di riprese, coordinamento e predisposizione sale di posa, operatore di copisteria completo (sbobinature, correzione bozze, battitura testi); specialista di: prodotto, formazione clienti, marketing, vendite, web developer; operatore data-base; addetto con responsabilità di segreteria di eventi; responsabile agenzie certificati e disbrigo pratiche; operatore di call center che, con piena professionalità, tramite canali telefonici e/o telematici svolge, con capacità di relazione interpersonale ed autonomia esecutiva, attività di informazione generale e/o supporto commerciale alla clientela.

Operai

Litografo, tipografo, serigrafo, stampatore su macchine digitali di complessa tecnologia, linotipista, monotipista, fotocompositore, fotoincisore, compositore a mano, lavoratore in grado di operare con elevata professionalità nei campi specifici di attività, fotolitografo, restauratore di libri, conduttore di macchine automatiche di legatoria, responsabile conduttore di macchine bobst, addetto ad una catena completa di allestimento; addetto manutenzione e riparazione macchine ed impianti; operatore data – base, operatore con responsabilità delle attività di spedizione e ricevimento merci e materie prime che svolge la sua attività anche con l'ausilio di strumenti informatici; tecnico installatore hardware e sistemi operativi; web designer che in condizione di autonomia provvede alla creazione della grafica aziendale, all'aggiornamento dei siti web aziendali; addetto alle videoconferenza.

Settore Fotografia
- operatore che realizza riprese video-fotografiche e registrazioni audio su indicazione; lavoratore che opera su macchine di sviluppo e stampa, addetto al montaggio, alla sincronizzazione, alle luci, responsabile allestimento per le riprese, foto-ceramista;
- Addetto alla manutenzione che, con autonomia operativa e funzionale, interpretando schemi costruttivi e funzionali di particolare complessità, effettua sugli impianti, sulle apparecchiature e sui relativi strumenti, ogni tipo di intervento risolutivo, di natura elettrica, elettronica e meccanica, tale da richiedere elevate conoscenze teoriche e pratiche rispetto a tutte le specializzazioni indicate.
- Lavoratore addetto ad attrezzature di stampa che in condizioni di totale autonomia funzionale attende a tutte le fasi del processo produttivo riferito alla stampa analogica e digitale (taratura iniziale, inquadratura, stampa del soggetto in misura predeterminata, controllo cromatico rispetto al campione, rifinitura e controllo di qualità) nonché a tutte le attività di manutenzione, revisione e messa a punto che consentono di assicurare l'efficienza dell'attrezzatura medesima.
- lavoratore addetto a sistemi integrati complessi di sviluppo negativo e stampa su carta, che in condizioni di totale autonomia e responsabilità dei risultati è in grado di intervenire su tutte le fasi del sistema stesso comprese le attività di manutenzione, revisione e messa a punto, che consentano di assicurare l'efficienza dell'impianto stesso.
- addetto al desktop publishing, in possesso di adeguata preparazione certificata da specifica formazione ed esperienza grafica e di impaginazione.
In condizioni di totale autonomia e responsabilità, assembla e impagina immagini e testi, tramite l'utilizzo di software specifici intervenendo direttamente su tutti i livelli di ogni singolo file.
- addetto alle sviluppatrici continue e a telai, negativo e diapositivo che, oltre a sviluppare in totale autonomia sia negativi che diapositive, intervenga nelle necessarie attività di controllo densitometrico e chimico, manutenzione, revisione e messa a punto che consentano di assicurare l'efficienza delle attrezzature medesime.
- addetto alle stampatrici digitali ad inchiostro o toner che in totale autonomia provvede a tutte le fasi di lavorazione: acquisizione e gestione degli ordini; prestampa, tramite utilizzo di software specifici; manutenzione giornaliera e periodica dei sistemi di stampa con conoscenza specifica dell'hardware e del software dell'impianto di stampa; taratura dell'impianto di stampa.

Livello 5° bis

Lavoratori provenienti dai livelli professionali inferiori, secondo quanto previsto dalle relative declaratorie, che svolgano mansioni per le quali è richiesto un adeguato grado di qualificazione e corrispondente esperienza e il cui svolgimento richieda particolari esperienze tecniche comunque acquisite.

Tutti i lavoratori provenienti dal 2° gruppo dell'apprendistato e quelli provenienti dal 3° gruppo dopo la permanenza nel 5° livello per il periodo previsto (due anni).

Profili

Impiegati amministrativi

Impiegato addetto alla compilazione e predisposizione della modulistica

Impiegato addetto alla tenuta delle scritture contabili

Impiegato d'ordine, commesso

Impiegati tecnici

Disegnatore, illustratore, bozzettista e grafico esecutivisti, impaginatore ed ideatore di testi, operatore di computer grafica; web master, software engineering, addetti: audio-video, coordinamento servizio di riprese, coordinamento e predisposizione sale di posa, addetto a sbobinatura, correzione bozze, battitura testi; specialista di: prodotto, formazione clienti, marketing, vendite, web developer; operatore di data-base; addetto di segreteria e ricevimento di eventi; addetto agenzie certificati e disbrigo pratiche; operatore di call center che tramite canali telefonici e/o telematici svolge, secondo procedure standardizzate e predefinite, attività di informazione generale e/o supporto commerciale alla clientela (dopo 2 anni di permanenza al 5° livello).

Operai

Litografo, tipografo, serigrafo, operatore su macchine digitali, linotipista, monotipista, fotocompositore, fotoincisore, compositore a mano, lavoratore che esegue semplici lavori su macchina, fotolitografo, restauratore di libri, legatore e/o allestitore, fattorino/autista; conduttore di macchine o impianti cartotecnici, addetto alla lavorazione di allestimento cartotecnico, aiutante alla conduzione delle macchine, lavoratore addetto ad alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, lavoratore addetto alla manutenzione, legatore qualificato di cartotecnica, conduttore di carrelli o mezzi simili, fattorino/autista; addetto alla produzione di cartelloni pubblicitari, tecnico installatore; addetto alla ripresa video-fotografica e registrazione audio; addetto al montaggio video e/o fotomontaggio, alla sincronizzazione, alle luci, artbuyer (trovarobe), allo sviluppo e stampa, autista raccoglitore, fotoceramista; conduttore di macchina eliografica e/o fotocopiatrice anche a colori con specifiche conoscenze tecniche e mansioni di manutenzione; addetto alla posa in opera di cavi, finitura e cablaggio delle reti, bozzettista e grafico esecutivisti, impaginatore che svolgono la loro attività...; compositore di testi anche con l'utilizzo di strumenti informatici.

Settore Fotografia
- addetto alla ripresa video-fotografica e registrazione audio; addetto al montaggio video e/o fotomontaggio, alla sincronizzazione, alle luci, artbuyer (trovarobe), allo sviluppo e stampa, autista raccoglitore, fotoceramista;

- stampa fotografica digitale; Taglio - preparazione- rifilo - copertinatura e brossura - montaggio calendari, canvas e gadget in genere.
- rilegatura libri matrimoniali e costruzione copertine.
- addetto all'assistenza clienti che in condizione di autonomia provvede a risolvere le richieste dei clienti di carattere tecnico e della gestione degli ordini, si occupa dell'assistenza software sia via mail che telefonica, si occupa della gestione dei chioschi, delle promozioni, della gestione del database web dei siti aziendali.

Livello 5°

Appartengono a questo livello, i lavoratori con formazione professionale che presuppone l'acquisizione, in ogni modo, dei richiesti gradi di qualificazione. Impiegati addetti ai servizi amministrativi che svolgono mansioni per le quali è richiesta una adeguata preparazione o corrispondente esperienza comunque acquisita.

La permanenza a questo livello dei lavoratori, viene fissata in 24 mesi e ridotta a 12 per quelli provenienti dall'apprendistato - ad eccezione degli addetti al magazzino e/o dei lavoratori che svolgono semplici e generiche operazioni complementari - trascorso tale periodo, lavoratori saranno inquadrati automaticamente al livello 5° bis.

Profili

Impiegati amministrativi

Impiegato addetto al centralino

Impiegato addetto al disbrigo di commissioni presso enti o uffici

Impiegato addetto alla tenuta delle scrittura contabili semplificate

Impiegato d'ordine di prima assunzione, commesso

Impiegati tecnici

Disegnatore, illustratore, bozzettista e grafico esecutivisti, impaginatore ed ideatore di testi, operatore di computer grafica; web master, software engineering, addetti: audio-video, coordinamento servizio di riprese, coordinamento e predisposizione sale di posa, addetto a sbobinatura, correzione bozze, battitura testi; specialista di: prodotto, formazione clienti, marketing, vendite, web developer; operatore data-base; addetto di segreteria e ricevimento di eventi; addetto agenzie certificati e disbrigo pratiche; operatore di call center che tramite canali telefonici e/o telematici svolge, secondo procedure standardizzate e predefinite, attività di informazione generale e/o supporto commerciale alla clientela.

Operai

Litografo, tipografo, serigrafo, stampatore su macchine digitali, linotipista, monotipista, fotocompositore, fotoincisore, compositore a mano, lavoratore che esegue semplici lavori su macchina, fotolitografo, tiraprove, legatore e/o allestitore, addetto al magazzino; conduttore di macchine o impianti cartotecnici senza preparazione, addetto alla lavorazione di allestimento cartotecnico, aiutante alla conduzione delle macchine, lavoratore addetto ad alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, lavoratore addetto a semplici e generiche operazioni di manutenzione, lavoratore addetto a lavorazioni di allestimento, lavoratore addetto al magazzino (imballatore, etichettatore, spedizioniere), conduttore di carrelli o mezzi simili, fattorino/autista su automezzi inferiori a 35 quintali di portata; addetto alla

produzione di cartelloni pubblicitari, tecnico installatore, addetto alle riprese video-fotografiche e registrazioni audio su indicazione; lavoratore che opera su macchine di sviluppo e stampa, addetto al montaggio, alla sincronizzazione, alle luci, a sviluppo e stampa, foto-ceramista.

Livello 6°

Appartengono a questo livello i lavoratori che non sono in possesso di alcuna qualificazione, nonché i lavoratori addetti ad attività che non richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica.

La permanenza a questo livello dei lavoratori viene fissata in 12 mesi, trascorso tale periodo - ad eccezione degli addetti alle pulizie, ed ai lavoratori di manovalanza comune, - i lavoratori passano automaticamente al 5° livello di inquadramento.

Profili

Addetto alle pulizie

Custode

Fattorino

Dichiarazione della parti

Entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una apposita Commissione paritetica istituita dalle parti provvederà alla stesura del testo contrattuale e alla definizione delle figure professionali dei settori dell'ICT (Information and Communication Technology).

Articolo 25 Orario di lavoro

L'orario di lavoro - fermo restando quanto previsto in materia dalle norme legislative - è fissato in 8 ore giornaliere e/o 40 settimanali.

Qualora vi sia un regime di lavoro a turni, l'orario per il 3° turno è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione.

In caso di distribuzione su 5 giorni la pausa sarà non inferiore a 10 minuti come previsto dal D. Lgs. 66/2003, fatti salvi trattamenti di miglior favore.

Nel caso in cui la distribuzione dell'orario settimanale sia articolato in 6 giorni l'orario giornaliero è di 6 ore e 40 minuti.

Diverse distribuzioni dell'orario settimanale potranno essere definite a livello aziendale.

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali e infrasettimanali, cadenti in giorno lavorativo, saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.

Le parti convengono che a partire dal 1° luglio 1990 ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare.

Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datori di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente.

I permessi di cui ai commi precedenti matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi considerando un dodicesimo la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Tali permessi dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno. La parte eventualmente non utilizzata sarà direttamente retribuita al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Articolo 26 Lavoro a turni

a) In presenza di turni di lavoro, ai lavoratori turnisti spetta una maggiorazione oraria pari al 6% e si applica al 1° e 2° turno. Per il 3° turno la maggiorazione è del 24%.

Normalmente i turni si intendono di 8 ore ciascuno, comprensivi di mezz'ora di intervallo retribuito.

In caso di turni non avvicendati è esclusa la maggiorazione per il 1° turno purchè questi inizi dopo le ore 6, termini entro le ore 14 e comprenda l'intervallo meridiano retribuito di 30 minuti.

Il 2° turno non potrà terminare oltre le ore 24 con, in tal caso, una maggiorazione pari al 24% dopo le ore 22.

b) Non si applica la mezz'ora di intervallo retribuita per i turni di lavoro fino a 6 ore.

c) Qualora il lavoro sia organizzato in 6 giorni settimanali, la durata del turno di lavoro non potrà superare le 7 ore e 10 minuti, comprensiva di 30 minuti di intervallo non retribuito e comporterà il pagamento della maggiorazione sia al 1° che al 2° turno.

La durata del riposo intermedio obbligatorio per i fanciulli e gli adolescenti fissato dalla legge 17 ottobre 1967, n. 977 (per la tutela del lavoro minorile), potrà essere ridotta, in conformità al disposto dell'art. 20, comma 22, della legge stessa, a mezz'ora.

Articolo 27 Lavoro straordinario, notturno, festivo

E' considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito oltre le 8 ore giornaliere (6 ore e 40 minuti se il lavoro è svolto nell'arco di 6 giornate settimanali o l'orario giornaliero stabilito) o le 40 settimanali.

Le ore di prestazione straordinaria potranno - nella misura non inferiore a 1/3 - essere recuperate tramite riposi compensativi non retribuiti ferma restando la maggiorazione prevista.

Per il godimento di questi riposi, nei limiti del possibile, varranno gli accordi diretti tra datore di lavoro e lavoratore che, di norma verranno assunti al momento della decisione delle prestazioni d'orario straordinario che, appunto, daranno luogo a tali riposi.

Di norma le prestazioni straordinarie verranno ripartite uniformemente tra tutti i lavoratori.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui agli artt. 59 e 64 salvo quello che termina il 3° turno.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana fatta salva la maggiorazione.

Per il lavoro straordinario notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione oraria:

- lavoro straordinario: 35%;
- lavoro straordinario notturno escluso sabato e prefestivi: 45%;
- lavoro straordinario festivo: 50%;
- lavoro straordinario festivo notturno: 65%;
- lavoro notturno: 40%;
- lavoro festivo: 45%;
- lavoro notturno festivo: 60%;
- lavoro domenicale o festivo con riposo compensativo: 10%.

Il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte dei lavoratori.

Il principio di non obbligatorietà non trova applicazione nei casi di esigenze indifferibili, fatte salve comprovate situazioni di obiettivo impedimento da parte dei lavoratori.

Per quanto riguarda le percentuali di maggiorazioni sopra elencate si chiarisce che le stesse non sono cumulabili, intendendo che la maggiore assorbe la minore.

Articolo 28 Banca ore

In alternativa a quanto previsto dall'art. 27 del presente c.c.n.l. possibile recuperare tutte le ore di lavoro supplementare e straordinario svolto compresa la traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui al suddetto art. 27, purchè tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore.

Tale recupero si realizzerà entro e non oltre un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e delle relative maggiorazioni tenuto conto dei periodi di minore attività produttiva e delle esigenze del lavoratore, compatibilmente queste ultime con le esigenze tecnico-produttive o organizzative 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 come previsto dal comma precedente.

Trascorso il periodo di 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente alle ore eventualmente ancora non recuperate, al valore della retribuzione oraria vigente al momento della erogazione.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate, nonchè la traduzione in quantità orarie delle relative maggiorazioni ed ulteriore quota di ore di permesso maturata.

Il lavoratore è tenuto entro 10 giorni dal ricevimento della busta paga ad evidenziare eventuali errori e/o non corrispondenza relativamente ai dati ivi indicati.

Per il suo carattere innovativo le parti, in sede nazionale e di Osservatori regionali, procederanno a verificare l'efficacia della presente normativa e dei suoi esiti, entro due anni dalla stipula del c.c.n.l.

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, in sede di confronto regionale, possono essere definite specifiche regolamentazioni di costituzione e di recupero del monte ore accumulato dai singoli lavoratori, avvalendosi della istituzione di un meccanismo di banca-ore territoriale, come indicato nell'art. 31.

Articolo 29 Durata media dell'orario di lavoro

Ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003, art. 4, comma 4, la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del citato decreto legislativo, è calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi.

In presenza di particolari esigenze organizzative e produttive, le parti, nell'ambito della contrattazione collettiva regionale, potranno concordare l'estensione del suddetto periodo di riferimento da 6 a 12 mesi.

Articolo 30 Flessibilità dell'orario di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti 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 144 ore annue.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma nei sei mesi successivi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi. Tale recupero può avvenire anche prima dell'effettuazione delle ore eccedenti l'orario normale previsto.

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.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da calcolarsi sulla retribuzione di fatto da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.
Tale maggiorazione non è cumulabile con quanto previsto dall'art. 27.
Le modalità attuative di quanto previsto al 2° comma del presente articolo, relative alla distribuzione delle ore di supero, alle forme, ai tempi di recupero delle riduzioni di orario compensative, saranno definite congiuntamente, e per iscritto, in tempo utile tra l'azienda ed i lavoratori.
L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali motivate.
La presente normativa esclude prestazioni domenicali, salvo per le imprese del settore delle attività fotografiche ed affini.
Il regime di flessibilità è incompatibile, per i lavoratori interessati, con contemporanee prestazioni individuali di lavoro straordinario.
Qualora venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 40 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, vengono riconosciute 8 ore di permessi retribuiti aggiuntivi.
Ferma restando la non cumulabilità di diverse normative in materia, diverse condizioni previste da contratti integrativi regionali, vigenti alla data di stipula del presente c.c.n.l., vanno salvaguardate e potranno essere armonizzate a livello regionale.

Articolo 31 Gestione dei regimi di orario

Le parti, a livello regionale, possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte ai periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro, offrendo nel contempo la possibilità ai lavoratori delle imprese interessate da tali fenomeni di realizzare una certa continuità nel mantenimento del rapporto di lavoro e della relativa retribuzione tenendo conto delle forme bilaterali di sostegno del reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti.
Tra questi, le parti regionali possono individuare distribuzioni e/o calendari diversi dell'orario di lavoro, nonchè modalità di costituzione di modelli di "banca-ore", cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze dal lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.
In tale ambito, le parti a livello regionale definiranno gli istituti le cui quantità orarie, in tutto o in parte, andranno a costituire l'accantonamento del monte-ore in questione, nonchè le caratteristiche delle casistiche di fruizione dei corrispondenti riposi compensativi, le modalità ed i tempi di liquidazione dei residui.
Le parti regionali potranno individuare le diverse combinazioni di utilizzo della "banca-ore" con i possibili interventi di natura bilaterale a sostegno del reddito dei lavoratori e delle imprese.

Articolo 32 Ferie

I lavoratori che hanno un'anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, hanno diritto ogni anno ad un periodo di ferie, con la retribuzione commisurata all'orario contrattuale pari a 180 ore a far data dal 1° luglio 1990.
Comunque ai lavoratori, che non abbiano maturato il diritto alle ferie intere, spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.
Ai fini della maturazione di cui sopra, la frazione di un mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Si computano, nell'anzianità, agli effetti della maturazione del diritto alle ferie, i periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti previsti dal presente contratto e per assenze giustificate per un periodo non superiore a tre mesi complessivi nell'anno.
L'epoca delle ferie, salvo obiettive esigenze tecniche, sarà stabilita di norma nel periodo maggio-ottobre per le prime 3 settimane mentre il godimento dei giorni eccedenti la terza settimana potrà essere effettuato al di fuori di tale periodo; le ferie saranno concesse in via continuativa, salvo diverso accordo fra le parti interessate.
La programmazione del periodo delle ferie collettive dovrà avvenire di norma entro il mese di aprile.
Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.
Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario salvo che la giustificazione dell'assenza non sia potuta pervenire in tempo utile a causa di comprovati motivi di forza maggiore.

Articolo 33 Incrementi retributivi – Tabelle retributive

Le parti hanno convenuto, per le Imprese artigiane, gli incrementi retributivi parametrati sul livello di seguito indicato a partire dal 1° marzo 2018, 1° luglio 2018, 1° dicembre 2018 così come da tabella che segue.
Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a 150 euro.
L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni di pari importo: la prima con la retribuzione del mese di aprile 2018, la seconda con la retribuzione del mese novembre 2018.
Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.
L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.
L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.
L'"una tantum è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.
Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di marzo 2018.
L'importo di una tantum verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

Tabelle retributive - Comunicazione

Conglobamento

Sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (E.d.r.).
Il conglobamento non dovrà modificare l'attuale situazione in materia di riflessi economici dei vari istituti retributivi.

Livello	Retribuzione Tabellare al 28/02/2018	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
1A	€ 2.139,78	€ 67,46	€ 2.207,24
1B	€ 1.864,96	€ 58,79	€ 1.923,75
2	€ 1.749,56	€ 55,16	€ 1.804,72
3	€ 1.640,88	€ 51,73	€ 1.692,61
4	€ 1.522,56	€ 48,00	€ 1.570,56
5Bis	€ 1.392,74	€ 43,91	€ 1.436,65
5	€ 1.331,60	€ 41,98	€ 1.373,58
6	€ 1.253,94	€ 39,53	€ 1.293,47

Livello	Retribuzione tabellare al 28/02/2018	Prima tranche di incremento dal 01/03/2018	Retribuzione tabellare dal 01/03/2018
1A	€ 2.139,78	€ 28,11	€ 2.167,89
1B	€ 1.864,96	€ 24,50	€ 1.889,46
2	€ 1.749,56	€ 22,98	€ 1.772,54
3	€ 1.640,88	€ 21,55	€ 1.662,43
4	€ 1.522,56	€ 20,00	€ 1.542,56
5Bis	€ 1.392,74	€ 18,29	€ 1.411,03
5	€ 1.331,60	€ 17,49	€ 1.349,09
6	€ 1.253,94	€ 16,47	€ 1.270,41

Livello	Retribuzione tabellare al 30/06/2018	Seconda tranche di incremento dal 01/07/2018	Retribuzione tabellare dal 01/07/2018
1A	€ 2.167,89	€ 21,08	€ 2.188,97
1B	€ 1.889,46	€ 18,37	€ 1.907,83
2	€ 1.772,54	€ 17,24	€ 1.789,78
3	€ 1.662,43	€ 16,17	€ 1.678,60
4	€ 1.542,56	€ 15,00	€ 1.557,56
5Bis	€ 1.411,03	€ 13,73	€ 1.424,76
5	€ 1.349,09	€ 13,12	€ 1.362,21
5	€ 1.270,41	€ 12,36	€ 1.282,77

Livello	Retribuzione tabellare al 30/11/2018	Terza tranche di incremento dal 01/12/2018	Retribuzione tabellare dal 01/12/2018
1A	€ 2.188,97	€ 18,27	€ 2.207,24
1B	€ 1.907,83	€ 15,92	€ 1.923,75
2	€ 1.789,78	€ 14,94	€ 1.804,72
3	€ 1.678,60	€ 14,01	€ 1.692,61
4	€ 1.557,56	€ 13,00	€ 1.570,56
5Bis	€ 1.424,76	€ 11,89	€ 1.436,65
5	€ 1.362,21	€ 11,37	€ 1.373,58
6	€ 1.282,77	€ 10,70	€ 1.293,47

Livello	*Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)*
1A	€ 25
1B	€ 25
2	€ 25
3	€ 25
4	€ 25
5Bis	€ 25
5	€ 25
6	€ 25

Articolo 34 Corresponsione della retribuzione e delle indennità

La retribuzione sarà corrisposta mensilmente o per altro periodo.

La corresponsione della retribuzione e delle indennità spettanti al lavoratore per cessazione del rapporto di lavoro sarà accompagnata da una busta o prospetto equivalente sul quale saranno specificati i singoli elementi delle spettanze e delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta o prospetto, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Conteggi perequativi

Le maggiorazioni per lavoro a turno del presente contratto, salvo i casi in cui le stesse siano state corrisposte per prestazioni occasionali, saranno computate nei vari istituti contrattuali come segue, ad eccezione delle condizioni in atto eventualmente più favorevoli:

- per le ferie, in base a quanto avrebbe percepito il lavoratore se avesse prestato servizio;
- per la tredicesima mensilità e la gratifica natalizia, in base alla media maturata nell'anno ai titoli di cui sopra.

Articolo 35 Passaggio di qualifica

Nel caso di passaggio di qualifica l'anzianità trascorsa nella qualifica di provenienza deve valere agli effetti del preavviso, delle ferie e del trattamento di malattia.

Nuovo Articolo 35 bis Mutamento di mansioni - Mobilità ed intercambiabilità del personale

Nel duplice intento di valorizzare il potenziale professionale dei lavoratori e di migliorare l'utilizzo delle strutture produttive e la funzionalità degli impianti/uffici, ai sensi dell'art. 2103, co. 7, è consentita l'assegnazione temporanea a mansioni che prevedano un livello di inquadramento superiore per un periodo massimo di:

- 3 mesi per l'assegnazione ai livelli 5 e 5 bis;
- 6 mesi per l'assegnazione ai livelli 4, 3, 2;
- 9 mesi per l'assegnazione ai livelli 1B e 1A.

Qualora tale assegnazione sia dovuta alla sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto i predetti periodi massimi devono ritenersi derogabili fino al rientro del lavoratore assente.

Resta inteso che durante questo periodo il lavoratore ha diritto al trattamento economico-normativo corrispondente alle mansioni svolte.

Allo scopo di poter meglio fronteggiare ulteriori temporanee ed eccezionali esigenze produttive,
le Parti al secondo livello di contrattazione, possono individuare e concordare forme diverse e più ampie di mobilità.

Al lavoratore dovrà essere impartita comunque idonea formazione relativa alle mansioni ed in materia di salute e sicurezza.

Articolo 35 Ter Mobilità ed intercambiabilità del personale

Nel duplice intento di valorizzare il potenziale professionale dei lavoratori e di migliorare l'utilizzo delle strutture produttive e la funzionalità degli impianti/uffici, è temporaneamente consentita, nell'ambito di servizi o di aree produttive omogenee, la mobilità e l'intercambiabilità del personale nel rispetto dei livelli professionali individualmente acquisiti, prefigurati nello schema di classificazione unica, e in conformità con quanto disposto dall'art. 13 della Legge n. 300/1970, forme più ampie di mobilità potranno, peraltro, essere individuate e concordate tra le parti al secondo livello di contrattazione, anche allo scopo di far fronte a temporanee ed eccezionali esigenze produttive non altrimenti risolvibili.

Al lavoratore dovrà essere impartita comunque idonea formazione in materia di salute e sicurezza.

Articolo 36 Apprendistato professionalizzante

Premessa

Le Parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per le imprese dei settori della Comunicazione un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri essenzialmente finalizzato alla sua positiva conclusione e consolidamento della posizione a tempo indeterminato.

1- Norme generali

Ai sensi del D.lgs. 81/2015 e s.m.i l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.
La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente CCNL e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.

2- Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Ai sensi del D.lgs. 81/2015 e s.m.i per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi, del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3 - Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato che coincide con il periodo di formazione; la retribuzione; il periodo di prova; il rinvio al Piano Formativo Individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il piano formativo individuale (PFI).

Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 1a al 5° livello e per le relative mansioni.

4 - Periodo di prova

Tra le parti può essere convenuto un periodo di prova da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 4 mesi.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 1 mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

5 – Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi.

Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e per il diploma professionale, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende dello stesso settore, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti e la frequenza di quei corsi che siano obbligatori per legge.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di apprendistato presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

6 – Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualificazione da raggiungere:

- 1° Gruppo (livelli 3°, 2°, 1°b, 1°a)
durata: 5 anni

-2° Gruppo (livelli 4°, 5°bis)
durata: 5 anni

Per le seguenti figure professionali del Livello 5° bis la durata massima è di 3 anni: addetto alla sbobinatura di registrazioni audiovisive con l'interpretazione dei contenuti, correzione bozze, battitura testi.

- 3° Gruppo (livello 5)
durata: 4 anni
Per le seguenti figure professionali del Livello 5° la durata massima è di 2 anni: addetto alla sbobinatura tecnica di registrazioni audiovisive, correzione bozze, battitura testi.

Impiegati
Per gli impiegati amministrativi di tutti i livelli di inquadramento la durata massima dell'apprendistato è di 3 anni.
Per gli impiegati tecnici la durata massima è quella prevista dai rispettivi gruppi.
Per gli impiegati addetti al centralino la durata massima è di 2 anni.

Qualora a seguito del conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, le parti trasformino il contratto in "apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella prevista dal presente articolo.
Resta inteso che qualora la durata dell'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale sia pari alla durata del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista dovrà comunque svolgere un ulteriore periodo di apprendistato professionalizzante. In questo caso la durata massima è di 1 anno.
Il periodo di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale è ritenuto utile ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

Chiarimento a verbale:
Le parti si danno reciprocamente atto che per gli apprendisti il cui sbocco professionale corrisponda alle qualifiche di cui ai livelli 2°, 1°b ed 1°a, la durata dell'apprendistato viene ridotta di 1 anno a condizione che i suddetti apprendisti siano in possesso di un titolo di studio (diploma di scuola superiore oppure laurea) attinente alle professionalità da conseguire.

6bis - Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato
In tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 30 giorni di calendario.
Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi – indipendentemente dalla causa -di durata superiore a 15 giorni di calendario.
Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.
Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.
I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

7 – Retribuzione
Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione tabellare relativa al livello salariale nel quale egli sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato al lordo delle ritenute previdenziali.
La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore

ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Gruppi	*I sem.*	*II sem.*	*III sem.*	*IV sem.*	*V sem.*	*VI sem.*	*VII sem.*	*VIII sem.*	*IX sem*	*X sem.*
1º	60%	60%	75%	75%	85%	85%	90%	90%	100%	100%
2º	60%	60%	75%	75%	85%	85%	90%	90%	100%	100%
2º (Figure a 3 anni)	60%	60%	80%	80%	90%	90%				
3º	60%	60%	75%	75%	90%	90%	100%	100%		
3º (Figure a 2 anni)	60%	80%	85%	95%						

Impiegati amministrativi	60%	60%	80%	80%	90%	90%				

8 - Piano Formativo Individuale (PFI)

Il piano formativo individuale, redatto in forma sintetica, definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del tutor o referente aziendale.

Il tutor o referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

Il piano formativo individuale può essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale (all.9).

Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro. Il PFI potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor o referente aziendale.

Lo stesso potrà essere integrato anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.

9 - Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegato 5) o/e, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente CCNL ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Inapp i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento *on the job*, aula, *e-learning*, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne - quali ad esempio produttori di macchinari, di software, ecc.-, tali forme di accreditamento dovranno essere finalizzate ad includere nel monte ore formativo le ore di formazione da queste erogate.

Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.

Conseguentemente, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio e il monte ore andrà ridotto.

10 – Tutor o Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor o referente aziendale.

Il tutor o referente aziendale potrà essere il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano fino a 15 dipendenti e nelle imprese artigiane, oppure un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'Impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

Il ruolo di tutor o referente aziendale può essere svolto anche dai lavoratori con contratto di collaborazione che abbiano maturato adeguata esperienza nel settore, nonché dai soggetti che abbiano ricevuto la qualifica di "Maestro artigiano" ai sensi dell'art. 4, c. 4, del D.Lgs. 167/2011.

11 - Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.

12 – Malattia ed infortuni

Il trattamento per malattia e infortunio extraprofessionale e infortunio sul lavoro e malattia professionale degli apprendisti è regolamentato in base a quanto previsto per i rispettivi livelli e qualifiche (impiegato, operaio, quadro) di destinazione, per i quali è svolto l'apprendistato stesso.

13 - Ferie
Agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente CCNL, rispettivamente per gli operai e per gli impiegati

14 - Disciplina del recesso
Durante il periodo di apprendistato nessuna delle parti può recedere dal rapporto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.
Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.
Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; l'insorgenza dello stato di malattia durante il periodo di preavviso non interrompe lo stesso e, pertanto, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso.
Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

15 - Apprendistato a tempo parziale
Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale, in questo caso le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.
Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL e dal D.Lgs. 61/2000 e s.m.i.

16 - Conferma in servizio
Al lavoratore che venga confermato in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli introdotti e disciplinati dal presente c.c.n.l., ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

17 - Decorrenza
La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti a partire dal 27 febbraio 2018
Ai contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

Norme finali
I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.
In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli artt. 63 e 70 del presente contratto.
Per tutto quanto non disciplinato dalla presente intesa, si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano
Nelle province di Trento e Bolzano, in considerazione della loro particolare legislazione, la materia dell'apprendistato sarà disciplinata da specifici accordi di categoria da definirsi a livello territoriale.
Resta inteso che in via transitoria si applicano le norme previste dal presente accordo.

Dichiarazione delle Parti

Qualora intervengano modifiche legislative le parti si impegnano sin da ora ad incontrarsi tempestivamente per verificare gli opportuni adeguamenti delle disposizioni contrattuali.

Dichiarazione delle Parti all'accordo del 27 febbraio 2018

Le Parti confermano che i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati antecedentemente alla data di stipula del presente accordo di rinnovo ai sensi dell'art. 36 del presente CCNL sono conformi a quanto previsto in materia di apprendistato dal D.lgs. 81/2015 e s.m.i sin dall'entrata in vigore dello stesso decreto legislativo. Pertanto ne confermano la normativa ivi prevista.

Articolo 37 Tirocinio

I lavoratori assunti ai sensi dell'art. 22, L. n. 56/1987 percepiranno per un periodo di sei mesi un trattamento economico pari all'80% della retribuzione globale, al lordo delle ritenute previdenziali, prevista dal presente c.c.n.l. per il lavoratore inquadrato nel 5° livello.

Articolo 38 Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti, riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Ai sensi della legislazione vigente, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

a) Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, , è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del T.U. n. 151/2001, il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

b) Limiti quantitativi

Nelle imprese che hanno 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi i soli lavoratori a tempo indeterminato, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine.

Per le imprese che occupano più di 5 dipendenti così come sopra calcolati l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 35% del personale in forza, con arrotondamento all'unità superiore.

Per le imprese artigiane che occupano più di 5 dipendenti così come sopra calcolati l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 50% del personale in forza, con arrotondamento all'unità superiore.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 2 art. 23 D.Lgs 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi 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.

c) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 19, c. 2, prima parte, D.Lgs 81/2015 il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, seconda parte, del D.Lgs 81/2015, qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 19, c. 3, D.lgs. 81/2015 un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonchè di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

d) Diritto di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

e) Intervalli temporali

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. 81/2015 ai contratti stipulati ai sensi del presente articolo non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

f) Stagionalità

Ai sensi dell'art. 21 comma 2 del D.lgs.81/2015 come novellato dalla L. 96/2018 le parti convengono di considerare attività stagionali, in aggiunta alle ipotesi previste dalla normativa vigente, quelle che per il loro carattere ricorrente e per le loro finalità, si svolgono o sono intensificate in determinati stagioni, eventi o periodi ciclici dell'anno.

L'individuazione della stagionalità intesa anche come intensificazione dell'attività produttiva in determinati e limitati periodi dell'anno consentirà la stipula e/o la proroga e/o il rinnovo di rapporti a termine stagionali della durata massima di 6 mesi per ogni anno civile .

Pertanto, si conviene che rientrano nella stagionalità:

a) le attività connesse alla prestampa, stampa, cartotecnica, legatoria, finitura, packaging, marketing relative: 1) al periodo elettorale; 2) alle nuove collezioni del Settore Moda, Occhialeria e Orafo; 3) agli eventi o festività in genere e alle fiere di ogni settore di produzione e servizio; 4) all'editoria universitaria e scolastica di ogni ordine e grado; 5) alle produzioni stagionali del Settore Agroalimentare; 6) al rinnovamento dei cataloghi e delle produzioni del Settore del Mobile e dell'Arredo in genere;
b) attività amministrativo/contabili il cui picco di lavoro è determinato da scadenze cicliche e ricorrenti come previste o introdotte dalla normativa di settore vigente nel tempo (es. mod.CU,mod.770 ,mod.730,autoliquidazione,nuove modalità di fatturazione;ecc.)

Ulteriori ipotesi di stagionalità potranno essere individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

Dichiarazione delle parti

Qualora intervengano modifiche legislative le parti si impegnano fin da ora ad incontrarsi tempestivamente per verificare gli opportuni adeguamenti delle disposizioni contrattuali.

Articolo 38 bis Contratto a termine per il reinserimento al lavoro

Al fine di favorire l'inserimento o il reinserimento lavorativo presso le imprese cui si applica il presente CCNL le parti concordano una specifica regolamentazione del contratto a tempo determinato, applicabile alle seguente categorie di lavoratori:

a) soggetti di età superiore ai 29 anni di età;
b) lavoratori sospesi o disoccupati, intendendosi per tali quelli che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di nuova occupazione;
c) i lavoratori di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 17 ottobre 217

Il contratto a termine di cui al presente articolo, può essere stipulato, alle seguenti condizioni:

1) forma scritta;
2) durata non superiore ai 24 mesi comprensivi di eventuale proroghe e rinnovi;
3) periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;
4) durante il rapporto di lavoro la categoria di inquadramento sarà così determinata:
   - prima metà del periodo: inferiore di due livelli rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto;
   - seconda metà del periodo: inferiore di un livello rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo di cui al precedente comma, non può comportare l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro straordinario, notturno, festivo, ecc.).

E' previsto per il lavoratore assunto con tale contratto a termine – che abbia superato il periodo di prova - un periodo di conservazione del posto di lavoro, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia, fino a 120 giorni nel caso di rapporto di lavoro fino a 12 mesi e fino a 150 giorni nel caso di rapporto di lavoro di durata fino a 24 mesi. Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica (operai e impiegati).

Nei casi in cui il contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di reinserimento al lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.

Il contratto di lavoro di cui al presente articolo non può essere sottoscritto da soggetti che abbiano avuto negli ultimi 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato con il medesimo datore di lavoro.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. 81/2015 ai contratti stipulati ai sensi del presente articolo non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.

L'inserimento/reinserimento previsto dalla presente tipologia contrattuale non può riguardare lo svolgimento di mansioni per le quali al lavoratore sia già stata attribuita una qualifica ai fini contrattuali in una precedente esperienza lavorativa nel medesimo settore di attività.

Resta inteso che per tale tipologia contrattuale si applicano i seguenti limiti quantitativi:

- una assunzione nelle Imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti;
- due assunzioni nelle Imprese che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- tre assunzioni nelle Imprese che occupano più di 15 dipendenti.

Art. 39 - Lavoro a tempo parziale

Le parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Le parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale, nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell' intento di agevolare la soluzione di problemi di

carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende e di dare al tempo stesso un contributo all'occupazione.

Ai sensi del D.Lgs. 81/2015 il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto attraverso tre modalità:

a) quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
b) quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
c) quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (azienda e lavoratore), risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa.

Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

E' fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva dell'8%.

In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL., quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro annuo.

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%.

Nel caso di part-time di tipo B) è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 27 del CCNL.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti attraverso atto scritto; a questo proposito l'azienda esaminerà prioritariamente, nel passaggio da tempo pieno a part-time o viceversa, la richiesta dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

L'azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali.

Nell'ambito del sistema di informazione del presente c.c.n.l. verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Ai sensi del comma 3, art. 8, D.Lgs. 81/2015 i lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una

ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità assoluta nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Articolo 40 Assenze
Tutte le assenze debbono essere giustificate.
Le giustificazioni debbono essere presentate entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.
Per la comunicazione e la giustificazione dell'assenza per malattia ed infortunio si fa riferimento alle norme del presente CCNL.

Articolo 41 Permessi
Con riferimento e in attuazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000 al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente "more uxorio") verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'art. 4 della suddetta legge e all'art. 1 del D.P.C.M. 21 luglio 2000, n. 278.
Al lavoratore saranno inoltre concessi brevi permessi non retribuiti per improrogabili giustificate necessità familiari. Potranno altresì essere concessi brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche-organizzative dell'azienda.
Per i permessi di cui sopra le ore perdute potranno essere recuperate.

Articolo 41 bis Aspettativa non retribuita
Il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali, potrà concedere un periodo di aspettativa non retribuita al lavoratore che ne faccia esplicita richiesta per un periodo massimo di 6 mesi.

Articolo 42 Servizio militare
In conformità al D.L. 13 settembre 1946, n. 303, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizio civile sostitutivo, sospende il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.
La norma di cui sopra si applica subordinatamente all'osservanza dell'obbligo, da parte del lavoratore, di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.
Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo trascorso in servizio è computato agli effetti dell'anzianità.

Art. 43 Conservazione del posto in caso di malattia ed infortunio
In caso di malattia all'apprendista non in prova ed al lavoratore sarà conservato il posto, con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, per un periodo di dodici mesi.

L'obbligo di conservazione del posto cesserà per l'azienda ove nell'arco di 21 mesi si raggiungerà il limite predetto anche con più malattie.
Le due indicazioni periodiche (12 e 21 mesi) contenute nei due capoversi precedenti, si intendono a partire dal momento in cui si dovesse verificare l'evento per il quale sono indicate.
Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui ai precedenti commi, il lavoratore che sia affetto da patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di «grave infermità» da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL. potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comporto, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di ulteriori 6 mesi, periodicamente documentata da medici specialisti, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata.
Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti.
In caso di prolungamento dell'assenza al di là del limite massimo stabilito nei precedenti capoversi, il datore di lavoro potrà effettuare ed il lavoratore chiedere, la risoluzione del rapporto conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto di anzianità maturata ed alla indennità sostitutiva del preavviso.
Al lavoratore assente per malattia professionale o infortunio saranno conservati il posto di lavoro e l'anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro, ovvero quando cessa da parte dell'Istituto assicuratore l'erogazione dell'indennità temporanea economica secondo la legge in vigore.
L'assenza per malattia e le prosecuzioni devono essere comunicate all'impresa nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento, ed il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.
Il lavoratore ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie, nè in preavviso, nè in periodo di congedo matrimoniale, durante i previsti periodi di conservazione del posto.
Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.
Per quanto concerne i controlli, valgono le leggi in vigore.

Art. 44 Tutela della maternità

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamato nel precedente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione accertato da regolare certificato medico fino al termine di interdizione del lavoro, di cui al comma seguente, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino.
Esse non possono essere adibite al lavoro durante i 2 mesi che precedono la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza (e qualora il parto avvenga dopo tale data per tutto il periodo successivo che precede il parto) e durante i 3 mesi dopo il parto.
Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente alle lavoratrici sarà corrisposta una integrazione del trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta.
Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini della anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.
Le lavoratrici avranno inoltre diritto, a norma di legge, di assentarsi dal lavoro trascorso il periodo di assenza obbligatoria, di cui al 2° comma del presente articolo, per un periodo di mesi 6, durante il quale sarà loro conservato il posto e sarà corrisposta da parte dell'INPS una indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione.

Articolo 44 bis Disciplina dei congedi parentali su base oraria

In attuazione del comma 1 ter dell'articolo 32 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151, il congedo parentale potrà essere fruito da parte di ciascun genitore anche su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

In detto caso la fruizione su base oraria potrà essere ammessa per periodi pari a un minimo di 2 ore giornaliere, previa comunicazione da parte del lavoratore al datore di lavoro di 7 giorni lavorativi e previo accordo fra le parti in relazione alla fungibilità del lavoratore e all'organizzazione aziendale ovvero dei turni di lavoro.

In questi casi è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi previsti dal decreto legislativo 151 del 2001.

Articolo 45 Congedo matrimoniale

Al lavoratore non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

Durante il periodo di congedo per gli impiegati decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile; gli operai e gli apprendisti hanno diritto al pagamento di quanto avrebbero percepito durante il congedo.

Per questi ultimi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno INPS.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali con un anticipo di 6 giorni di calendario. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo tramite il certificato di matrimonio.

Articolo 46 Disciplina del lavoro

Per infrazioni disciplinari l'impresa potrà applicare i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- multa sino a tre ore di lavoro normale;
- sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- licenziamento senza preavviso.

Nelle sottoelencate mancanze, al lavoratore potranno essere inflitti: il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.

Nel caso le mancanze, tuttavia, rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potrà essere direttamente inflitta la multa o la sospensione quando il lavoratore:

a) non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura prevista dall'art. 40, salvo il caso di impedimento giustificato;

b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;

d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o di evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;

e) sia trovato addormentato;

f) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;
g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti. In tal caso, inoltre, l'operaio verrà allontanato;
h) alterchi anche con vie di fatto purchè non assumano carattere di rissa;
i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della impresa, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;
l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno all'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.
Potrà essere licenziato senza preavviso il lavoratore colpevole di:
1) lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento senza autorizzazione dell'impresa di oggetti per proprio uso o per conto terzi, nei casi non previsti dal precedente punto i), salvo però il diritto dell'azienda di operare sull'indennità, e fino alla concorrenza dell'indennità stessa, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;
2) introduzione nello stabilimento di persone estranee senza regolare permesso della impresa, salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità, nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui sopra;
3) recidiva nella medesima mancanza che abbia dato luogo già a sospensione nei sei mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni;
4) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
5) prestare la propria opera presso aziende che svolgono attività similari a quella presso la quale è occupato, o comunque esercitare attività in concorrenza diretta con la medesima;
6) insubordinazione grave ai superiori;
7) furto;
8) danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;
9) risse nell'azienda;
10) reati di cui al punto 4 commessi nell'ambito aziendale;
11) trafugamento di schizzi, disegni o documenti, di procedimenti di lavorazione o di fabbricazione o di riproduzione degli stessi;
12) assenza ingiustificata per tre giorni di seguito, salvo che la giustificazione dell'assenza non sia potuta pervenire all'azienda in tempo utile a causa di comprovati motivi di forza maggiore.

Articolo 47 Rapporti in azienda
I rapporti in azienda ai diversi livelli di responsabilità nella organizzazione aziendale, saranno improntati al rispetto integrale degli artt. 2043 - 2104 - 2105 - 2106 del codice civile.

Articolo 48 Molestie sessuali
Le parti affermano che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro.
Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, inclusi atteggiamenti molesti di tipo visivo o verbale.

I datori di lavoro adotteranno tutte le misure utili ad evitare comportamenti importuni, offensivi o insistenti, derivanti da molestie o ricatti sessuali, e a garantire un contesto lavorativo caratterizzato dal pieno rispetto della dignità di donne e uomini.
Spetta ai Comitati paritetici territoriali - nella loro funzione di promozione di pari opportunità - il compito di organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno nelle aziende del settore, di gestire i singoli casi e di individuare comportamenti e percorsi idonei.

Articolo 48 bis Mobbing

Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo del lavoro.
In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti convengono di affidare all'Osservatorio nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente CCNL per prevenire e reprimere tali situazioni.

Articolo 49 Cessazione, trapasso o trasformazione di azienda

Nel caso di licenziamento per cessazione, trapasso, trasformazione o liquidazione di azienda (escluso il fallimento e la liquidazione forzata) il periodo di preavviso di cui all'art. 63 sarà portato a quattro settimane.
Nel trapasso o nella trasformazione di azienda, il lavoratore che resta alle dipendenze della ditta subentrante, conserva nei confronti di essa tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente ove non venga liquidato di tutto quanto gli spetta.

Articolo 50 Trattamento fine rapporto

Dal 1° gennaio 1990, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della L. 29 maggio 1982, n. 297.
Per l'anzianità maturata precedentemente al 31 dicembre 1989 valgono, in ogni caso, le norme contrattuali applicate o comunque indicate nelle dichiarazioni obbligatorie (INPS - INAIL - Ispettorato del lavoro, ecc.) oppure nelle contrattazioni regionali e territoriali, fra le parti, a quella data in vigore.

Articolo 51 Lavoro esterno

Le parti affermano che il lavoro in conto terzi, sia ricevuto che commesso da aziende artigiane, debba avvenire nel rispetto delle leggi e dei contratti.
Per esprimere questa volontà e per consentire di conseguire una migliore applicazione delle normative sia contrattuali che di legge:
1) le aziende interessate alla committenza inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici operanti nel territorio nazionale, l'impegno alla applicazione del c.c.n.l. di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro;
2) a livello regionale, di norma annualmente o su richiesta di una delle parti, si procederà ad un confronto per una valutazione globale dei processi di decentramento produttivo, dell'articolazione del lavoro esterno, dei flussi delle commesse in entrata ed in uscita, della tipologia di tali fenomeni.

Le Associazioni artigiane metteranno a disposizione in maniera articolata gli elementi utili e conoscitivi, in loro possesso, relativi a tali fenomeni.
L'utilizzazione dei dati complessivamente raccolti, insieme ad ogni altro elemento conoscitivo che emerga dal confronto, sarà finalizzato, sempre nel rispetto dell'autonomia delle parti, ad iniziative tendenti a portare ed a mantenere i processi sopra indicati nell'ambito del rispetto delle leggi e dei contratti.

Articolo 52 Telelavoro

Viene recepito l'accordo quadro per il telelavoro, che viene allegato al presente c.c.n.l. di cui ne costituisce parte integrante Allegato 3

Articolo 53 Trasferte

Al lavoratore in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti a mezzi normali di trasporto, nonché il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio, a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi il lavoratore a incontrare tali spese.
Inoltre al lavoratore comandato in trasferta viene riconosciuto un importo pari a 10,00 € giornalieri, per un massimo di 10 giornate lavorative al mese, a titolo di rimborso spese non documentate.
Ai soli fini del comma precedente, per trasferta si intende il comando di un lavoratore a recarsi ad una destinazione ubicata ad una distanza superiore a 50 km dalla sede aziendale e comunque fuori dal territorio comunale.

Articolo 54 Regolamento del lavoro a domicilio

1. Definizione del lavoro a domicilio

E' lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con l'esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore anche se fornite per il tramite di terzi.
La subordinazione, agli effetti del presente regolamento ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, e il suo lavoro consiste nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.
Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nella condizione di cui ai commi precedenti, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

2. Non ammissibilità del ricorso al lavoro a domicilio

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.
E' fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e della cessazione delle sospensioni.
E' fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o intermediari comunque denominati i quali, unitamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

3. Libretto personale di controllo

Il lavoratore a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla legge 10 gennaio 1935, n. 112, deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

A richiesta del committente il lavoratore comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza, se e per quali altri datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera, nonchè quanto altro previsto dalla vigente legislazione in materia e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

4. Responsabilità del lavoratore a domicilio

Il lavoratore a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonchè quella per la esatta tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro in conformità alle istruzioni ricevute.

5. Retribuzione

a) I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale, comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto e dai successivi per gli operai interni, ciascuno in ragione del livello o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concreterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza ed indennità accessorie.

L'indennità di contingenza dovrà essere tradotta in quote minuto tramite l'applicazione della seguente formula:

Quota oraria operaio interno / 60 = quota minuto

Le indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite divisore 480.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto b) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati in aumento o diminuzione, dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso c).

e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe ed il loro aggiornamento in esecuzione degli accordi di cui sopra si intendono devolute alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera ivi compresi i rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presente i particolari caratteri e le varie produzioni e il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate.

Queste saranno definite entro 9 mesi dalla entrata in vigore del presente contratto.

A tal fine, nelle zone ove è presente il lavoro a domicilio, una delle parti potrà chiedere la costituzione di apposite Commissioni paritetiche, che si riuniranno periodicamente, a seconda della necessità, per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno e per il loro aggiornamento.

Le Associazioni territoriali degli imprenditori e le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori determineranno i criteri di formazione e di funzionamento di tali Commissioni.

Le tariffe di cottimo pieno potranno essere definite o a livello provinciale o a livello di zone omogenee, preventivamente definite tra le parti.

Le Commissioni di cui sopra potranno convocare le parti idonee a fornire tutti gli elementi utili al fine di facilitare la determinazione delle tariffe di cottimo pieno.

Qualora si presentassero difficoltà non altrimenti superabili per la costituzione delle Commissioni o per la determinazione delle tariffe, una delle parti, dopo aver avvertito l'altra, potrà richiedere alle Organizzazioni

nazionali firmatarie del presente contratto di intervenire al fine di tentare di rimuovere le cause che non hanno consentito l'attuazione di quanto sopra previsto.

6. Maggiorazione della retribuzione

a) Il lavoro retribuito forfettariamente o a pezzo, deve comunque consentire al lavoratore di normale capacità lavorativa nell'ambito delle 8 ore giornaliere un guadagno minimo del 7%, oltre la normale retribuzione prevista dal presente contratto per i lavoratori interni della stessa categoria.

b) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta ai lavoratori a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali e infrasettimanali - una maggiorazione del 22% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.

c) In applicazione della legge n. 297/1982 l'indennità sostitutiva del t.f.r. viene determinata dal 1° gennaio 1990 nella misura del 7,4% da calcolarsi sulla retribuzione globale comprensiva delle maggiorazioni di cui al punto a).

Tale importo verrà accantonato mensilmente e corrisposto al termine del rapporto di lavoro, con le rivalutazioni previste dalla legge.

d) La percentuale dovuta a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori viene stabilita nella misura del 3% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita di cui al precedente punto 5.

Chiarimento a verbale

Le maggiorazioni di cui al punto 6) saranno assorbite fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.

Articolo 55 Previdenza complementare

Il sistema di previdenza complementare dell'Artigianato è regolato dall'accordo istitutivo, dallo Statuto, dal regolamento di Artifond e dall'accordo di trasferimento della Forma Pensionistica Complementare per i lavoratori dell'artigianato da Artifond a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso Fon.Te, sottoscritto dalle parti il 27 gennaio 2011 allegato 2.

La contribuzione al Fondo con riferimento alla retribuzione tabellare è così determinata:

- TFR nelle misure previste dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge;
- 1% a carico del lavoratore;
- 1% a carico dell'impresa.

Articolo 56 Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamenti di miglior favore

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili fra loro, pertanto non è consentita l'applicazione di singole parti del contratto stesso.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, ovvero a fondi per la formazione professionale da enti pubblici nazionali o regionali o dalla CEE, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme del c.c.n.l. e di legge in materia di lavoro.

Ferma tale inscindibilità, le Associazioni stipulanti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate al lavoratore, che restano a lui assegnate "ad personam".

Gli eventuali trattamenti collettivi di miglior favore derivanti dall'applicazione di accordi stipulati fra le parti a livello territoriale saranno oggetto di verifica a livello regionale o dalla UE.

Articolo 57 Norme complementari

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Nota a verbale

Le parti firmatarie si incontreranno a livello nazionale per esaminare eventuali controversie interpretative del presente c.c.n.l., non risolte a livello territoriale.

PARTE OPERAI

Articolo 58 Aumenti periodici di anzianità

Agli operai per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti - rapportato a mese - è il seguente:

Livelli	Importi
2°	€ 14,20
3°	€ 13,43
4°	€ 12,65
5° bis	€ 11,88
5°	€ 11,36
6°	€ 10,33

Detti aumenti biennali fanno parte della retribuzione e non sono considerati ai fini dei cottimi e delle altre forme di lavoro ad incentivo.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Tuttavia, per gli operai che, sulla base del presente c.c.n.l., seguono iter professionali predeterminati ai sensi dell'art. 24, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore avrà completato il proprio iter professionale.

Poichè l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale in caso di passaggio di livello, compresi i casi di passaggio da operaio a impiegato, si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore corrispondente a livello acquisito e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

Tale norma, in base a quanto sopra stabilito, non si applica per i passaggi di livello che avvengono nel corso dell'iter professionale.

Norma transitoria

Ai lavoratori che al 1° luglio 1990 avessero maturato, in seguito all'applicazione di qualsiasi normativa, importi a titolo di aumenti periodici di anzianità tali cifre verranno congelate "ad personam" e concorreranno al raggiungimento dell'importo massimo previsto dal c.c.n.l. per il livello nel quale sono inquadrati.

Per l'aumento periodico in corso di maturazione lo stesso verrà riconosciuto alla normale scadenza (prevista precedentemente alla data di stipula del presente c.c.n.l.) con la corresponsione dell'importo previsto, per il livello di appartenenza, dal presente articolo.

Articolo 59 Riposi e festività

a) Il riposo settimanale coincide, di norma, con la domenica. Quando, nei casi consentiti, il lavoratore lavori di domenica, oltre alle percentuali maggiorative previste, ha diritto al corrispondente riposo compensativo in altro giorno settimanale da concordare e, comunque, non assimilabile alle ferie.

b) Altri giorni festivi sono:

- 1° gennaio;
- 6 gennaio;
- 1° maggio;
- 25 aprile;
- 2 giugno;
- 15 agosto;
- 1° novembre;
- 8 dicembre;
- 25 dicembre;
- 26 dicembre;
- Lunedì di Pasqua;
- ricorrenza del Santo Patrono della località dove ha sede l'impresa.

Localmente o aziendalmente potrà essere concordato lo spostamento ad altro giorno della settimana del godimento delle festività relative al 26 dicembre ed al Santo Patrono.

c) A decorrere dal 1° gennaio 1985 i lavoratori usufruiranno di 4 giorni di riposo compensativo retribuito (8 ore per regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore e 40 minuti per prestazione su 6 giorni, a parità di retribuzione rispetto alle 40 ore) in relazione alla soppressione delle festività di cui alla legge n. 54/1977.

d) Le festività che cadono di domenica o nel giorno di riposo compensativo saranno retribuite nella misura di 1/6 dell'orario settimanale contrattuale.

e) Il pagamento delle festività è dovuto anche in assenza del lavoratore, purchè la ragione rientri nei seguenti motivi:

- infortunio, malattia, gravidanza, puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- sospensione dal lavoro per riposo compensativo o coincidenza con altre festività;
- sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore, salvi, per quanto concerne le festività di cui al punto b), i periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane.

Nel caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, l'azienda integrerà il trattamento degli Istituti mutualistici ed infortunistici, ove corrisposto, fino a raggiungere la retribuzione che per detta festività l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

Articolo 60 Determinazione della retribuzione oraria

La retribuzione è oraria e si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173. In caso di orario settimanale di 36 ore la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156.

Articolo 61 Tredicesima mensilità - Gratifica natalizia

La tredicesima mensilità, il cui pagamento avverrà di norma nel mese di dicembre è stabilita nella misura di una mensilità globale di fatto (comunque non inferiore a 173 ore di retribuzione).

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonchè dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei periodi previsti di conservazione del posto, i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, ad integrazione delle quote erogate dagli istituti preposti.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Articolo 62 Trattamento economico per malattie ed infortuni

a) Infortuni e malattie extraprofessionali

Al lavoratore assente per malattia verrà corrisposta una integrazione a quanto il lavoratore percepisce, in forza delle disposizioni legislative, fino al raggiungimento della paga globale di fatto.

Questo dal 4º al 180º giorno.

Se la malattia - o l'infortunio - hanno una durata certificata superiore ai 6 giorni, il trattamento economico di cui al 1º comma decorre dal 1º giorno.

Le aziende provvederanno ad anticipare ai singoli periodi di paga anche il trattamento economico dovuto dagli Istituti mutualistici, come previsto dalle vigenti norme di legge.

In presenza di malattie di particolare gravità, tenuto conto delle esigenze aziendali, il lavoratore potrà richiedere un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita pari a 4 mesi.

Tale richiesta dovrà essere presentata al datore di lavoro almeno 2 settimane prima della scadenza del precedente periodo di aspettativa non retribuita.

b) Infortuni sul lavoro e malattie professionali

1) Al lavoratore spetta la conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale l'INAIL corrisponde l'indennità di invalidità temporanea.

2) Gli spetta altresì l'integrazione - a partire dal 1º giorno - fino a raggiungere la paga globale di fatto.

3) Su richiesta del dipendente, il datore di lavoro potrà anticipare ai singoli periodi di paga anche il trattamento economico dovuto dagli Istituti mutualistici.

Conseguentemente le aziende provvederanno a farsi rilasciare dai lavoratori apposita delega, d'accordo con gli Enti assicurativi.

4) In caso di malattia del lavoratore durante il periodo di preavviso, il datore di lavoro, ferma restando la facoltà di far accertare la malattia stessa ai sensi dell'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300, corrisponderà la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento di quanto è dovuto, per i giorni stessi, dall'INPS.

Articolo 63 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 46, o le sue dimissioni, dovranno aver luogo con il seguente preavviso:

Livelli	Durata preavviso	
2°	50	giorni lavorativi
3°	40	giorni lavorativi
4°	30	giorni lavorativi
5° bis	25	giorni lavorativi
5°	20	giorni lavorativi
6°	20	giorni lavorativi

Il preavviso di regola deve essere dato per iscritto l'ultimo giorno della settimana lavorativa ed avere decorrenza dal primo giorno della successiva.
In caso di dimissioni senza preavviso l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.
L'azienda può anche esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendo la retribuzione delle ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.
L'operaio che ha ricevuto il preavviso può interrompere il rapporto di lavoro prima della scadenza del preavviso stesso, con la sola retribuzione relativa al periodo lavorato.
La retribuzione corrisposta in caso di preavviso lavorato o a titolo di indennità sostitutiva del preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto.

PARTE IMPIEGATI

Articolo 64 Riposi settimanali e giorni festivi

Il riposo settimanale coincide di regola con la domenica, salvo le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge.

Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo settimanale, i seguenti:

a) festività nazionali:

- 25 aprile;
- 1° maggio;
- 2 giugno (festa della Repubblica);

b) altre festività:

- Capodanno;
- Epifania;
- Lunedì successivo alla Pasqua;
- 15 agosto (Assunzione della Beata Maria Vergine);
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (S. Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);
- la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento (per le unità produttive ubicate nel comune di Roma 29 giugno SS. Pietro e Paolo). Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le Organizzazioni territoriali qualora la ricorrenza del S. Patrono coincida con altra festività retribuita.

In dette festività, quando non vi sia prestazione di lavoro, si intende che il pagamento della festività stessa è compreso nella retribuzione mensile percepita dall'impiegato e non si farà, quindi, luogo ad alcuna variazione del normale trattamento. Nel caso di prestazione di lavoro spetterà all'impiegato il pagamento delle ore lavorative effettivamente prestate con la maggiorazione per lavoro festivo.

Nel caso in cui le festività sopra elencate cadano di domenica, sarà dovuto, oltre alla normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della retribuzione stessa.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge n. 54/1977, così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, vengono riconosciute 4 giornate di riposo con decorrenza della retribuzione.

Per quanto riguarda le festività la cui celebrazione è spostata alla domenica, l'impiegato beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Articolo 65 Determinazione della retribuzione oraria

Per il computo della retribuzione normale oraria si dividerà la retribuzione mensile per 173 e, per l'orario collegato al turno notturno, per 156.

Articolo 66 Tredicesima mensilità - Gratifica natalizia

La tredicesima mensilità, il cui pagamento avverrà di norma nel mese di dicembre è stabilita nella misura di una mensilità globale di fatto.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Articolo 67 Aumenti periodici di anzianità

Agli impiegati per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti - rapportato a mese - è il seguente:

Livelli	Importi
1° A	€ 16,01
1° B	€ 16,01
2°	€ 14,20
3°	€ 13,43
4°	€ 12,65
5° bis	€ 11,88
5°	€ 11,36
6°	€ 10,33

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

L'anzianità utile per la maturazione degli aumenti decorre dal compimento del 20° anno di età.

Tuttavia, per gli impiegati che, sulla base del presente c.c.n.l., seguono iter professionali predeterminati ai sensi dell'art. 24, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore avrà completato il proprio iter professionale.

Poichè l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale, in caso di passaggio di livello, si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore corrispondente al livello di acquisizione e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

Tale norma, in base a quanto sopra stabilito, non si applica per i passaggi di livello che avvengono nel corso dell'iter professionale.

Norma transitoria

Agli impiegati che al 1° luglio 1990 avessero maturato, in seguito all'applicazione di qualsiasi normativa, importi a titolo di aumenti periodici di anzianità tali cifre verranno congelate "ad personam" e concorreranno al raggiungimento dell'importo massimo previsto dal c.c.n.l. per il livello nel quale sono inquadrati.

Per l'aumento periodico in corso di maturazione lo stesso verrà riconosciuto alla normale scadenza (prevista precedentemente alla data di stipula del presente c.c.n.l.) con la corresponsione dell'importo previsto, per il livello di appartenenza, dal presente articolo.

Norme applicative per gli impiegati in servizio al 1° gennaio 1979

Gli impiegati in servizio al 1° gennaio 1979 hanno diritto alla maturazione di un importo massimo complessivo corrispondente a 12 scatti.

Passaggi di livello

Nei casi di passaggio di livello si farà luogo, sino a concorrenza dei nuovi valori base contrattuali, all'assorbimento degli eventuali scatti di anzianità già maturati e l'eventuale eccedenza verrà mantenuta in cifra con diritto alla maturazione di ulteriori scatti biennali secondo gli importi previsti dal nuovo regime nei limiti di un importo massimo complessivo, riferito al nuovo livello, corrispondente a 12 scatti.

Passaggi da operaio a impiegato

In caso di passaggio da operaio a impiegato verranno rivalutati gli scatti maturati come operaio - secondo la disciplina prevista dal presente articolo - al valore valevole per il livello di acquisizione, con diritto alla maturazione di ulteriori scatti nei limiti di un importo massimo, riferito al nuovo livello, corrispondente a 5 scatti.

Articolo 68 Indennità di maneggio denaro – Cauzione

L'impiegato la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro, per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% della retribuzione base del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a norma del garante e del garantito presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Articolo 69 Malattia ed infortunio

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia od infortunio non determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

1) per anzianità di servizio fino a 6 anni: conservazione del posto per mesi 12 e corresponsione dell'intera retribuzione per 6 mesi;

2) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: conservazione del posto per 12 mesi e corresponsione della intera retribuzione per 6 mesi e della metà di essa per altri 4 mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato in periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Agli effetti del trattamento sopra fissato è considerata malattia anche la infermità derivante da infortuni non sul lavoro, purchè esso non sia determinato da eventi gravemente colposi, imputabili al dipendente stesso.

In caso di prolungamento dell'assenza al di là del limite massimo stabilito nei precedenti capoversi, il datore di lavoro potrà effettuare ed il lavoratore chiedere, la risoluzione del rapporto conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto di anzianità maturata ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

Al lavoratore assente per malattia professionale o infortunio saranno conservati il posto di lavoro e l'anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro, ovvero quando cessa da parte dell'Istituto assicuratore l'erogazione dell'indennità temporanea economica secondo la legge in vigore.

L'assenza per malattia e le prosecuzioni devono essere comunicate all'impresa nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento, ed il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

Il lavoratore ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie, nè in preavviso, nè in periodo di congedo matrimoniale, durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.
Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il t.f.r., ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
Per quanto concerne i controlli, valgono le leggi in vigore.

Articolo 70 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento dell'impiegato non in prova e non ai sensi dell'art. 46, o le sue dimissioni, dovranno avere luogo con un preavviso di:
A) Per gli impiegati che non hanno superato i 5 anni di servizio:
1) 2 mesi e 15 gg per gli impiegati dei livelli 1° A e 1° B;
2) 1 mese e 15 gg per gli impiegati dei livelli 2° e 3°;
3) 1 mese per gli impiegati dei livelli 4°, 5° bis, 5° e 6°.
B) Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:
1) 3 mesi e 15 gg per gli impiegati dei livelli 1° A e 1° B;
2) 2 mesi per gli impiegati dei livelli 2° e 3°;
3) 1 mese e 15 gg per gli impiegati dei livelli 4°, 5° bis, 5° e 6°.
C) Per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:
1) 4 mesi e 15 gg per gli impiegati dei livelli 1° A e 1° B;
2) 2 mesi e 15 gg per gli impiegati dei livelli 2° e 3°;
3) 2 mesi per gli impiegati dei livelli 4°, 5° bis, 5° e 6°.
I termini di disdetta decorrono dal 1° al 15° di ciascun mese.
La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
La retribuzione corrisposta in caso di preavviso lavorato o a titolo di indennità sostitutiva del preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto.
E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.
Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

Articolo 71 Norme particolari per i quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, ha qualifica di quadro il personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.
Ai lavoratori con qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.
Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione normativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi dell'art. 4 della legge 13 maggio 1985, n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590, cod. civ. e del R.D. 29 giugno 1932.
In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto della conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.
A far data dal 1° settembre 1990 al personale con qualifica di quadro sarà riconosciuta una indennità di funzione di euro 51,65 con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% di tale importo.
Per il lavoro straordinario o supplementare, si farà riferimento al generale trattamento economico riconosciuto al quadro a livello aziendale.

Norma transitoria

La determinazione di requisiti di appartenenza alla qualifica di quadro è stata effettuata dalle parti con la stipula del presente c.c.n.l.
In sede di prima applicazione i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati a far data dal 1° settembre 1990.

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Protocollo sulle modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

Sulla base delle intese intercorse in occasione del rinnovo del c.c.n.l. per le imprese artigiane e PMI del settore, si è convenuto quanto segue:
1) le aziende effettueranno una ritenuta di Euro 25 sulla retribuzione del mese di luglio 2014 a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale;
2) ai lavoratori iscritti alle OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, la ritenuta di cui al punto 1) non sarà operata in quanto già compresa nella normale quota associativa mensile, che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto;
3) le aziende provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro il 30 giugno 2014 testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo di informazione;
4) entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data indicata al punto 3), il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione individuale autografa all'azienda, inviata solo per conoscenza alle OO.SS. regionali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL;
5) la materia in oggetto è di esclusiva competenza delle OO.SS. e dei singoli lavoratori e non comporta iniziativa per le aziende le quali si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento;
6) le imprese verseranno le somme di cui sopra entro il mese di luglio 2014 sul c/c bancario IBAN: IT85Y0200805211000400913583 intestato a: ASSOCIAZIONE EDICOM

Parte II

Art. 1 Campo di applicazione

La presente Parte II del CCNL Area Comunicazione si applica:

1) ai dipendenti dalle micro-imprese non artigiane così come definite dalle normative vigenti ed ai consorzi di queste;
2) ai dipendenti dalle piccole e medie imprese ed ai consorzi di imprese;
3) ai dipendenti dalle confederazioni datoriali dell'artigianato a tutti i livelli, nonché dai loro enti e/o società costituiti, partecipati o promossi.

Per tutto quanto non previsto dalla presente Parte II si applicano le norme della Parte I del presente CCNL.

Art. 2 Diritti sindacali ex Statuto dei Lavoratori, per le aziende con i requisiti di cui all'art. 35 della Legge 300/70.

Le Parti concordano di richiamare le normative relative ai diritti sindacali di cui agli articoli 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 35 della Legge 300/70.

Nota a Verbale

Fermo restando quanto previsto dalla legge n. 300/70 che si intende integralmente recepita, tenuto conto che la sfera di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro ricomprende anche le piccole-medie imprese dei settori dell'Area Comunicazione, le Parti concordano sulla opportunità di avviare un confronto al fine di regolare in questi ambiti la rappresentanza sindacale e i diritti sindacali.

Pertanto, e preso atto di quanto previsto dagli accordi interconfederali sul sistema contrattuale sottoscritti tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Claai e Cgil, Cisl, Uil, le Parti chiedono che a livello interconfederale sia aperto un negoziato per la definizione delle predette tematiche.

Le imprese non artigiane che occupano più di 15 dipendenti in caso di passaggio al presente CCNL in attesa della definizione di quanto sopra, conservano in via transitoria le norme in materia di diritti sindacali stabilite dalla regolamentazione precedentemente applicata.

Art. 3 Apprendistato professionalizzante

Fermo restando la disciplina prevista nell'art. 36 della Parte I, per le piccole e medie imprese la durata massima dell'apprendistato è ridotta a 3 anni a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi.

Art. 4 Aumenti retributivi e Una Tantum

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi parametrati sul livello di seguito indicato a partire dal 1° marzo 2018, 1° luglio 2018, 1° dicembre 2018 così come da tabella che segue.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a 150 euro.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni di pari importo: la prima con la retribuzione del mese di aprile 2018, la seconda con la retribuzione del mese novembre 2018.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'"una tantum è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di marzo 2018.

L'importo di una tantum verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

Livello	Retribuzione Tabellare al 28/02/2018	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
1A	€ 2.139,78	€ 81,51	€ 2.221,29
1B	€ 1.864,96	€ 71,04	€ 1.936,00
2	€ 1.749,56	€ 66,65	€ 1.816,21
3	€ 1.640,88	€ 62,51	€ 1.703,39
4	€ 1.522,56	€ 58,00	€ 1.580,56
5Bis	€ 1.392,74	€ 53,05	€ 1.445,79
5	€ 1.331,60	€ 50,73	€ 1.382,33
6	€ 1.253,94	€ 47,77	€ 1.301,71

Livello	Retribuzione tabellare al 28 /02/2018	Prima tranche di incremento dal 01/03/2018	Retribuzione tabellare dal 01/03/2018
1A	€ 2.139,78	€ 28,11	€ 2.167,89
1B	€ 1.864,96	€ 24,50	€ 1.889,46
2	€ 1.749,56	€ 22,98	€ 1.772,54
3	€ 1.640,88	€ 21,55	€ 1.662,43
4	€ 1.522,56	€ 20,00	€ 1.542,56
5Bis	€ 1.392,74	€ 18,29	€ 1.411,03
5	€ 1.331,60	€ 17,49	€ 1.349,09
6	€ 1.253,94	€ 16,47	€ 1.270,41

Livello	Retribuzione tabellare al 30/06/2018	Seconda tranche di incremento Dal 01/07/2018	Retribuzione tabellare dal 01/07/2018
1A	€ 2.167,89	€ 28,11	€ 2.196,00
1B	€ 1.889,46	€ 24,50	€ 1.913,96
2	€ 1.772,54	€ 22,98	€ 1.795,52
3	€ 1.662,43	€ 21,56	€ 1.683,99
4	€ 1.542,56	€ 20,00	€ 1.562,56
5Bis	€ 1.411,03	€ 18,30	€ 1.429,33

5	€ 1.349,09	€ 17,49	€ 1.366,58
5	€ 1.270,41	€ 16,47	€ 1.286,88

Livello	Retribuzione tabellare al 30 /11 2018	Terza tranche di incremento dal 01/12/2018	Retribuzione tabellare dal 01/12/2018
1A	€ 2.196,00	€ 25,29	€ 2.221,29
1B	€ 1.913,96	€ 22,04	€ 1.936,00
2	€ 1.795,52	€ 20,69	€ 1.816,21
3	€ 1.683,99	€ 19,40	€ 1.703,39
4	€ 1.562,56	€ 18,00	€ 1.580,56
5Bis	€ 1.429,33	€ 16,46	€ 1.445,79
5	€ 1.366,58	€ 15,75	€ 1.382,33
6	€ 1.286,88	€ 14,83	€ 1.301,71

Livello	Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)
1A	€ 25
1B	€ 25
2	€ 25
3	€ 25
4	€ 25
5Bis	€ 25
5	€ 25
6	€ 25

Modalità di applicazione del presente c.c.n.l. da parte delle piccole e medie imprese

Per effetto dell'applicazione del presente c.c.n.l. da parte di PMI che in precedenza hanno applicato altro c.c.n.l., le parti concordano che ai soli dipendenti di dette imprese in forza alla data del 17 gennaio 2011, qualora si dovessero riscontrare delle differenze retributive tra i trattamenti economici percepiti e quelli scaturenti dall'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, dovrà essere comunque garantito il trattamento retributivo in essere, evidenziando la differenza retributiva derivante dall'applicazione del presente c.c.n.l. con l'erogazione di un trattamento "ad personam".

A tal riguardo, si precisa che i suddetti trattamenti potranno essere riassorbiti e conglobati nell'ambito di futuri rinnovi contrattuali.

Tali trattamenti "ad personam", non saranno attribuiti al personale di nuova assunzione.