

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti dalle aziende artigiane della comunicazione

28 MARZO 2007 (*)

(Decorrenza: 1° gennaio 2005 - Scadenza: 31 dicembre 2008)

rinnovato

25 OTTOBRE 2010 (**)

(Scadenza: 31 dicembre 2012)

Parti stipulanti

Confartigianato Federazione comunicazione

CNA comunicazione e terziario avanzato

CASARTIGIANI

CLAAI

e

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

(*) Integrato dal verbale di accordo 15 dicembre 2009 in materia di trattamento economico e di bilateralità e dall'accordo 27 gennaio 2011 in materia di previdenza integrativa.

(**) Integrato dal verbale di accordo 17 gennaio 2011 in materia di PMI.

Testo del c.c.n.l.

Sfera di applicazione

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica alle imprese artigiane aventi i requisiti richiesti dalla legge n. 443 dell'8 agosto 1985 e successive modificazioni e integrazioni operanti nei settori:

- arti grafiche;
- pre stampa;
- 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 innovativi rientranti nell'ambito di attività di consulenza (informatica, organizzativa, direzionale, qualità ed affini), fatta eccezione per quelli per cui sia richiesta iscrizione ad albi professionali;
- 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.

Per i settori dell'informatica e dei servizi innovativi, le parti convengono che le normative di riferimento entreranno in vigore a partire dal 1° giugno 2007.

N.d.R.: L'accordo 25 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica:

- alle imprese artigiane così come definite dalle normative vigenti ed ai consorzi di imprese artigiane;
- alle micro imprese non artigiane così come definite dalle normative vigenti ed ai consorzi di queste;

- alle piccole e medie imprese, ai consorzi di imprese, che abbiano e mantengano le caratteristiche delle aziende artigiane;

operanti nei seguenti settori:

- arti grafiche:

- pre stampa;

- 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 innovativi rientranti nell'ambito di attività di consulenza (informatica, organizzativa, direzionale, qualità ed affini), fatta eccezione per quelli per cui sia richiesta iscrizione ad albi professionali;

- 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.

N.d.R.: L'accordo 17 gennaio 2011 prevede quanto segue:

Nuovo articolo

(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;
- pre stampa;
- 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 innovativi rientranti nell'ambito di attività di consulenza (informatica, organizzativa, direzionale, qualità ed affini), fatta eccezione per quelli per cui sia richiesta iscrizione ad albi professionali;

- 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.

Parte prima

COMUNE

Art. 1

(Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente c.c.n.l. ha vigenza dal 1° gennaio 2005 fino al 31 dicembre 2008 (salvo particolari decorrenze indicate nei singoli articoli). Esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno, ove non sia disdetto da una delle parti contraenti, 6 mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata.

N.d.R.: L'accordo 25 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Durata e scadenza

Le parti, in considerazione della fase di transizione, convengono che il presente c.c.n.l. scadrà il 31 dicembre 2012.

Il c.c.n.l. ha durata triennale.

Di norma la contrattazione collettiva regionale si colloca a metà del triennio.

Sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste dal presente accordo 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.

Art. 2

(Sistema di informazioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Rapporti sindacali

Premesso che non sono in alcun caso poste in discussione l'autonomia dell'attività imprenditoriale artigiana e le rispettive e distinte responsabilità di scelta e di decisione degli imprenditori artigiani, delle loro organizzazioni e del sindacato, le parti, valutata l'importanza che lo sviluppo dell'imprenditoria artigiana 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 l'artigianato, finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali attraverso la realizzazione di

un progetto di sviluppo e qualificazione delle imprese artigiane, 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.

Osservatori

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 artigiane 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'acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica per l'artigianato, con dati disaggregati per comparto;
- l'acquisizione di informazioni sull'andamento del mercato del lavoro, sui flussi occupazionali, apprendistato, contratti di inserimento, occupazione femminile, lavoro a domicilio, ecc.;
- 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.

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 esponenti delle Organizzazioni firmatarie del c.c.n.l. ed avrà sede in Roma, presso E.B.N.A.

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.

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.

Sviluppo e investimenti

Le parti si impegnano al confronto e all'esame congiunto a livello regionale per la verifica dei piani di investimento del complesso delle imprese artigiane del settore presenti nel territorio, anche in rapporto ad un più adeguato ruolo della regione e degli enti locali sul problema dell'artigianato.

Le Associazioni artigiane forniranno i piani ed i programmi di investimento in loro possesso, indicando quelli derivanti da finanziamenti a tassi agevolati previsti da leggi regionali e/o nazionali; le informazioni suddette avranno particolare riferimento alla localizzazione degli investimenti ed alla loro suddivisione per comparti produttivi.

Le parti verificheranno congiuntamente che gli investimenti siano effettuati con il criterio del credito selezionato per settori e che siano principalmente indirizzati al sostegno ed allo sviluppo dell'autonomia produttiva delle aziende artigiane, alla creazione di adeguate strutture per la qualificazione e la eventuale riconversione della produzione.

A tal fine le Organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano a dare un preciso contributo alla discussione in relazione alle informazioni fornite dalle Associazioni artigiane.

Governo del mercato del lavoro

Le Associazioni artigiane forniranno in un confronto a livello regionale i dati in loro possesso anche sulla base della attività conoscitiva di cui alle leggi regionali per l'artigianato, relativi alla consistenza numerica delle aziende e quelli relativi ai livelli occupazionali divisi per provincia o comprensorio disaggregati, ove possibile, per classi di età, sesso e qualifiche e per comparti produttivi specificando, per la dinamica occupazionale, la sua tendenza evolutiva previsionale; saranno altresì comunicati a questo livello i dati in loro possesso relativi all'entità ed alla struttura delle retribuzioni contrattuali riferite all'insieme delle imprese presenti nel territorio.

Le Associazioni artigiane forniranno, inoltre, le indicazioni sulle esigenze di manodopera divise per specifiche figure professionali per costruire - in rapporto con gli enti pubblici previsti per legge - le forme di inserimento al lavoro indicate nel presente c.c.n.l. e/o corsi di formazione professionale.

Tali incontri avranno lo scopo di consentire uno scambio reciproco di informazioni e di realizzare una verifica sull'andamento di tutti gli istituti previsti nel contratto relativi all'organizzazione del lavoro e alla qualificazione professionale, all'orario di lavoro e alle sue diverse modalità di effettuazione, alle nocività ambientali interne ed esterne.

Ciò al fine di poter poi congiuntamente verificare le concrete possibilità di allargamento della base occupazionale e porre in essere eventuali iniziative di assunzione e di riqualificazione dei lavoratori in una logica di ricomposizione del mercato del lavoro.

Il confronto in oggetto si terrà di norma semestralmente su richiesta scritta di una delle parti e dovrà prendere in esame per quanto possibile situazioni di settore, di comparto e/o di aree territoriali omogenee.

Effettuata, negli incontri citati, la verifica sulle potenzialità di assorbimento della manodopera nel settore si definiranno, a livello territoriale, i criteri orientativi atti a soddisfare le esigenze produttive ed occupazionali presenti sul territorio; ciò attraverso leggi e accordi vigenti in materia di occupazione giovanile, formazione professionale, mobilità.

Formazione e aggiornamento professionale

Le parti, nella consapevolezza che la continua innovazione tecnologica richiede un corrispondente adeguamento delle capacità professionali per un ottimale utilizzo di processi tecnologici, convengono che a livello regionale/territoriale si possono definire iniziative formative utilizzando tutti i supporti legislativi comunitari, nazionali, regionali e fondi interprofessionali (Fondartigianato) destinati alla formazione professionale.

N.d.R.: L'accordo 25 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Nuovo art. 2

(Sistema di informazioni)

Osservatori

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 artigiane 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'acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica per l'artigianato, con dati disaggregati per comparto;
- 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, ecc.;
- 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.

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 esponenti delle Organizzazioni firmatarie 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.

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.

Le parti, nel darsi reciprocamente atto dell'importanza che l'Osservatorio nazionale riveste per il sistema informativo del settore, individuano nell'Ente bilaterale nazionale dell'artigianato (EBNA) la sede nella quale avviare le attività del suddetto Osservatorio.

Art. 3

(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.

Art. 4

(Sostegno al reddito e bilateralità)

Le parti, nel prendere atto della rilevanza strategica del sostegno al reddito e della bilateralità per i lavoratori del settore e per i datori di lavoro del settore, rinviando la discussione ad un prossimo incontro, che si terrà entro il mese di giugno 2008 alla luce degli esiti del confronto interconfederale in atto in materia.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

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, semprechè 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.

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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 14

(Aggiornamento professionale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività di formazione continua.

N.d.R.: L'accordo 25 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Nuovo art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 17

(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.

Art. 18

(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.

Eguale potrà essere sottoposto a visita medica, effettuata da gabinetti medici o di analisi specializzati, gestiti da enti pubblici o universitari, allorché 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.

Art. 19

(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°		3
3°	Impiegati	2

3°	Operai	1
4°	Impiegati	2
4°	Operai	1
5° e 5° bis		1
6°		1
Apprendisti		1

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.

Art. 20

(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.

Art. 21

(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.

Art. 22

(Classificazione professionale unica)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 nei 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 che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati ad esplicare in modo prevalente mansioni di coordinamento, di uomini o risorse aziendali, nelle diverse fasi di lavorazione, nel quadro delle direttive loro impartite con autonomia gestionale e decisionale.

Profili

Impiegati amministrativi

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.

Livello 2°

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

Profili

Impiegati amministrativi

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 quadricolor ed oltre e capo macchina rotativa; operatore di sistemi elettronici per i processi di pre stampa anche con funzioni di coordinamento; in cartotecnica: responsabile produzione; cromista finito.

Livello 3°

Lavoratori che 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, 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 qualsiasi operazione che rientri nell'attività considerata. Impiegato amministrativo che 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, contabile

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 fotorigrafia e incisione lastre ctp; operatore di sistemi elettronici per il trattamento di testo ed immagini; capo macchina stampa offset piana e/o rotativa quadricolor e 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 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

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 con responsabilità delle attività di spedizione e ricevimento merci e materie prime; tecnico installatore hardware e sistemi operativi; 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.

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.

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 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.

Livello 5°

Lavoratori qualificati con formazione professionale che presuppone l'acquisizione dei richiesti gradi di qualificazione. Impiegati addetti ai servizi amministrativi che svolgono mansioni per le quali è richiesta una adeguata preparazione o corrispondente esperienza.

Ad eccezione degli addetti al magazzino e/o dei lavoratori che svolgono semplici e generiche operazioni complementari, la permanenza dei lavoratori a questo livello è fissata in anni 2 (ridotta ad anni 1 per quelli provenienti dall'apprendistato) dopodiché saranno inquadrati al livello 5° bis.

Profili

Impiegati amministrativi

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 di minor tecnologia, 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. Dopo 1 anno di permanenza in questo livello, i lavoratori passano al 5° livello, ad eccezione degli addetti alle pulizie ed ai lavori di manovalanza comune.

N.d.R.: L'accordo 25 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Art. 22

(Classificazione professionale unica)

Le declaratorie dei livelli 5° e 6° della classificazione professionale unica vengono modificate come segue:

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.

Livello 5°

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

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.

Dichiarazione della parti

Entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l., una apposita Commissione paritetica istituita dalle parti provvederà ad elaborare un documento tecnico per l'aggiornamento della classificazione del personale, con riferimento specifico alla polivalenza e polifunzionalità delle figure professionali di questi settori.

Art. 23

(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.

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.

Art. 24

(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.

Art. 25

(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. 60 e 65 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.

Art. 26

(Banca ore)

In alternativa a quanto previsto dall'art. 25 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. 25, 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, nonché 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. 29.

Art. 27

(Comma 4, art. 4, decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66)

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.

Art. 28

(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 136 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. 25.

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.

Art. 29

(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, nonché 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, nonché 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.

Art. 30

(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 agli operai e agli apprendisti, 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.

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.

Art. 31

(Incrementi retributivi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Visto l'accordo interconfederale del 17 marzo 2004 e l'intesa applicativa del 14 febbraio 2006 le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi di cui alla tabella allegata, a partire dal 1° maggio 2007 e dal 1° febbraio 2008 sulla base dei seguenti tassi di inflazione concordata convenzionalmente definiti nella seguente misura:

- 2005: 2%;
- 2006: 2,1%;
- 2007: 2,4%;
- 2008: 2,5%.

Ad integrale copertura del periodo dal 1° gennaio 2005 al 30 aprile 2007, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 380 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in tre rate pari a:

- € 130 saranno corrisposti con la retribuzione relativa al mese di giugno 2007, di cui € 5 andranno versati a sostegno della previdenza complementare di settore secondo le modalità di raccolta definite dai relativi accordi interconfederali e secondo le indicazioni che entro tale data verranno fornite dalle parti sociali;
- € 115 verranno corrisposti con la retribuzione relativa al mese di aprile 2008;
- € 135 verranno corrisposti con la retribuzione relativa al mese di giugno 2008.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo saranno erogati a titolo di "una tantum" gli importi di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

Gli importi di "una tantum" saranno inoltre ridotti proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza 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.

Nota a verbale delle parti

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". In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2007.

La detrazione dall'"una tantum" degli importi erogati verrà effettuata in occasione dell'erogazione della 2ª tranche di "una tantum".

La presente dichiarazione è parte integrante del presente accordo.

Sulla base di quanto previsto dal presente articolo, di seguito si riporta la tabella relativa agli incrementi retributivi ed ai nuovi minimi retributivi e le relative decorrenze:

Liv.	Minimo retributivo 2005	Incremento al 1/5/2007	Minimo retributivo al 1/05/2007	Incremento al 1/2/2008	Minimo retributivo al 1/2/2008
1° A	€ 1.718,22	€ 77,30	€ 1.795,52	€ 77,30	€ 1.872,82
1° B	€ 1.497,51	€ 67,37	€ 1.564,88	€ 67,37	€ 1.632,25
2°	€ 1.404,84	€ 63,20	€ 1.468,04	€ 63,20	€ 1.531,24
3°	€ 1.317,59	€ 59,27	€ 1.376,86	€ 59,27	€ 1.436,14
4°	€ 1.222,57	€ 55,00	€ 1.277,57	€ 55,00	€ 1.332,57
5° bis	€ 1.118,33	€ 50,31	€ 1.168,64	€ 50,31	€ 1.218,95

5°	€ 1.069,24	€ 48,10	€ 1.117,34	€ 48,10	€ 1.165,44
6°	€ 1.006,87	€ 45,30	€ 1.052,17	€ 45,30	€ 1.097,46

Nota a verbale delle parti

I minimi retributivi indicati in tabella sono comprensivi di: paga base, ex indennità di contingenza e E.d.r.; inoltre, per il livello 1°, l'importo indicato in tabella è comprensivo di indennità di funzione quadri (€ 51,65 mensili).

Le parti convengono che i valori dell'ex indennità di contingenza, per ciascuna delle categorie professionali di cui all'art. 22, a decorrere dal 1° luglio 1994 sono i seguenti:

Livello	Contingenza in €
1° A	538,64
1° B	532,05
2°	528,91
3°	524,53
4°	521,57
5° bis	516,58
5°	514,68
6°	512,21

Il valore dell'E.d.r. è di € 10,33 per 13 mensilità, erogata a partire dal mese di gennaio 1993, è considerata utile ai fini dei vari istituti contrattuali alla stessa stregua dell'ex indennità di contingenza di cui alla L. n. 38/1986.

N.d.R.: L'accordo 15 dicembre 2009 prevede quanto segue:

Tutto ciò premesso e considerato, le parti in epigrafe hanno convenuto gli allegati incrementi retributivi, relativi ai singoli livelli, a partire dal 1° gennaio 2010.

Eventuali aumenti già corrisposti a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali saranno assorbiti, fino a concorrenza, dagli incrementi retributivi previsti dal presente accordo, secondo la consolidata prassi negoziale tra le parti.

Le trattative proseguiranno per il rinnovo dei c.c.n.l. d'area, per il triennio 2010-2012, così come previsto dai vigenti accordi interconfederali in materia.

* * *

In applicazione degli accordi interconfederali del 23 luglio 2009, del 28 settembre 2009 e, da ultimo, dell'accordo interconfederale del 15 dicembre 2009 in materia di bilateralità, le parti concordano di recepire quanto segue nel c.c.n.l. Area comunicazione:

A) il punto 3 dell'accordo interconfederale del 23 luglio 2009;

B) contrattualizzazione del diritto alle prestazioni bilaterali:

1. La bilateralità prevista dalla contrattazione collettiva dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare 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 che pertanto 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.

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

3. Le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificatamente 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 al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili.

Tale importo, che sarà escluso dalla base di calcolo del t.f.r., dovrà essere erogato con cadenza trimestrale al lavoratore e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2.

C.c.n.l. Area comunicazione

Incrementi salariali

Livello	Paga base al 31.12.2009 €
1°A	1.272,20
1°B	1.089,87

2°	992,00
3°	901,27
4°	800,67
5°bis	692,04
5°	640,43
6°	574,93
Livello	Incremento in vigore dall'1.1.2010 €
1°A	27,32
1°B	24,48
2°	22,97
3°	21,54
4°	19,99
5°bis	18,28
5°	17,48
6°	16,46

Retribuzione in vigore dal 1° gennaio 2010

Livello	Nuova paga base dall'1.1.2010 €	Ex contingenza €	E.d.r. €	Minimi retributivi dall'1.1.2010 €
1°A	1.299,52	538,64	10,33	1.848,49
1°B	1.114,35	532,05	10,33	1.656,73
2°	1.014,97	528,91	10,33	1.554,21
3°	922,81	524,53	10,33	1.457,67
4°	820,66	521,57	10,33	1.352,56

5°bis	710,32	516,58	10,33	1.237,23
5°	657,91	514,68	10,33	1.182,92
6°	591,39	512,21	10,33	1.113,93

N.d.R.: L'accordo 25 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Articolo nuovo

(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 le parti stabiliscono che:

- 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;
- 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;
- 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;
- 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 t.f.r. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile. 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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l.:

- 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 29 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo:

- 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 29 € di cui al punto 5, lett. 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, lett. 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;
- le parti si incontreranno entro il 30 giugno 2011 per la verifica dello stato di attuazione del nuovo sistema.

Norma transitoria

Al fine di consentire la necessaria gradualità per il passaggio tra il vecchio ed il nuovo meccanismo, le parti concordano che le aziende in regola con i contributi alla bilateralità sulla base delle disposizioni vigenti alla data del 1° luglio 2010, continueranno a seguire i meccanismi e gli importi previsti fino alla data del 31 dicembre 2010.

Parte economica

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi così come da tabelle allegate rispettivamente a partire dal 1° novembre 2010, dal 1° settembre 2011 e dal 1° agosto 2012.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, considerando i 115 euro già erogati nell'anno 2009, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 125, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due tranches. La prima di euro 65 con la retribuzione relativa al mese di marzo 2011; e la seconda di euro 60 con la retribuzione relativa al mese di marzo 2012.

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 tra le parti anche sulla base di specifiche procedure convenute tra le parti stesse.

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 novembre 2010.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", a decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ciascun livello di inquadramento.

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 all'1/1/2010 €	Incremento a regime €	Retribuzione tabellare a regime €
1° A	1.900,14	127,21	2.027,35
1° B	1.656,73	110,24	1.766,97
2°	1.554,21	103,42	1.657,63

3°	1.457,67	96,99	1.554,66
4°	1.352,56	90,00	1.442,56
5° bis	1.237,23	82,33	1.319,56
5°	1.182,92	78,71	1.261,63
6°	1.113,93	74,12	1.188,05

Nota a verbale delle parti

L'importo indicato in tabella per il livello 1° A è comprensivo di indennità di funzione quadri pari a euro 51,65 mensili.

Livello	Retribuzione tabellare al 31/10/2010	Prima tranches di incremento dall'1/11/2010	Retribuzione tabellare dall'1/11/2010
1° A	€ 1.900,14	€ 56,19	€ 1.956,33
1° B	€ 1.656,73	€ 49,00	€ 1.705,73
2°	€ 1.554,21	€ 45,96	€ 1.600,17
3°	€ 1.457,67	€ 43,11	€ 1.500,78
4°	€ 1.352,56	€ 40,00	€ 1.392,56
5° bis	€ 1.237,23	€ 36,59	€ 1.273,82
5°	€ 1.182,92	€ 34,98	€ 1.217,90
6°	€ 1.113,93	€ 32,94	€ 1.146,87
Livello	Retribuzione tabellare al 31/8/2011	Seconda tranches di incremento dall'1/9/2011	Retribuzione tabellare dall'1/9/2011
1° A	€ 1.956,33	€ 42,15	€ 1.998,48
1° B	€ 1.705,73	€ 36,75	€ 1.742,48
2°	€ 1.600,17	€ 34,47	€ 1.634,64
3°	€ 1.500,78	€ 32,33	€ 1.533,11
4°	€ 1.392,56	€ 30,00	€ 1.422,56
5° bis	€ 1.273,82	€ 27,44	€ 1.301,26

5°	€ 1.217,90	€ 26,24	€ 1.244,14
6°	€ 1.146,87	€ 24,71	€ 1.171,58
Livello	Retribuzione tabellare al 31/7/2012	Terza tranches di incremento dall'1/8/2012	Retribuzione tabellare dall'1/8/2012
1° A	€ 1.998,48	€ 28,87	€ 2.027,35
1° B	€ 1.742,48	€ 24,50	€ 1.766,98
2°	€ 1.634,64	€ 22,98	€ 1.657,62
3°	€ 1.533,11	€ 21,55	€ 1.554,66
4°	€ 1.422,56	€ 20,00	€ 1.442,56
5° bis	€ 1.301,26	€ 18,29	€ 1.319,55
5°	€ 1.244,14	€ 17,49	€ 1.261,63
6°	€ 1.171,58	€ 16,47	€ 1.188,05

Nota

A decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ogni livello di inquadramento.

Livello	Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.)
1° A	€ 25,00
1° B	€ 25,00
2°	€ 25,00
3°	€ 25,00
4°	€ 25,00
5° bis	€ 25,00
5°	€ 25,00
6°	€ 25,00

N.d.R.: L'accordo 17 gennaio 2011 prevede quanto segue:

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 di sottoscrizione del presente verbale, 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.

Art. 32

(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, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Art. 33

(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.

Art. 34

(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.

Art. 35

(Mutamento mansioni)

Ai sensi dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300 il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al gruppo professionale a livello retributivo superiore che

abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di tre mesi nel disimpegno delle mansioni superiori, a meno che non si tratti di sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Art. 36

(Apprendistato professionalizzante)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Premessa

Le parti contraenti con il presente accordo danno concreta attuazione all'apprendistato professionalizzante al fine di rendere immediatamente applicabile tale istituto in tutte le regioni e province italiane, sia in quelle che hanno legiferato in merito sia nelle altre prive di specifica regolamentazione.

1. Norme generali

Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalle specifiche regolamentazioni contrattuali valgono per gli apprendisti le norme del vigente c.c.n.l.

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.

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, la retribuzione, il periodo di prova ed ogni altra indicazione contrattuale utile. Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il piano formativo. Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli da 1° al 5° e per le relative mansioni.

4. Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 2 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.

Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.

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

6. Durata dell'apprendistato professionalizzante

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;

- 3° gruppo (livello 5°):

durata: 4 anni.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto del fatto che per gli apprendisti il cui sbocco professionale corrisponda alle qualifiche di cui ai livelli 2°, 1°b e 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.

7. Retribuzione

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione contrattuale (minimi retributivi, ex contingenza ed E.d.r.) del livello di inquadramento finale di uscita del contratto.

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.
1°	66	66	73	73	85	85	2° liv.	2° liv.	1° liv.	1° liv.
2°	66	66	73	73	80	80	2° liv.	1° liv.	1° liv.	1° liv.
3°	66	66	77	77	90	90	1° liv.	1° liv.		

Chiarimento a verbale

Nella tabella sopra riportata, relativa alla progressione retributiva degli apprendisti, le caselle contrassegnate dall'indicazione "2° liv." determinano l'applicazione della retribuzione (paga base + ex contingenza + E.d.r.) di due livelli inferiore rispetto al livello da conseguire alla fine del periodo in apprendistato. Analogamente, con l'indicazione "1° liv." si intende la retribuzione (paga base + ex contingenza + E.d.r.) di 1 livello inferiore rispetto al livello di destinazione dell'apprendista.

Resta inteso che in conseguenza del passaggio dal sistema della retribuzione percentualizzata a quello del sottoinquadramento, la retribuzione dell'apprendista non potrà in alcun modo essere inferiore a quella erogata con il sistema della percentualizzazione.

8. Piano formativo individuale

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da raggiungere e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor nell'ambito del contratto di apprendistato.

Il piano formativo individuale potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor.

9. Formazione dell'apprendista

Per formazione formale si intende il processo formativo, strutturato e certificabile, secondo la normativa vigente volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base e tecnico-professionali.

Le parti, in via esemplificativa, individuano la seguente articolazione della formazione formale:

- 1) tematiche di base di tipo trasversale articolate in quattro aree di contenuto: competenze relazionali; organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza del lavoro (almeno 8 ore di formazione dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella fase iniziale della formazione);
- 2) tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale in relazione alla qualificazione da raggiungere: conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tematiche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Le ore di formazione formale sono 120 l'anno, di cui una parte relativa alle tematiche di base di tipo trasversale e la restante per tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale.

La formazione formale potrà essere erogata in tutto od in parte all'interno dell'azienda, ove questa disponga di capacità formativa come più avanti specificato. Detta formazione potrà essere altresì erogata utilizzando modalità quali: affiancamento sul posto di lavoro, aula, formazione a distanza, seminari, esercitazioni di gruppo, eccetera.

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

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Dichiarazione a verbale delle parti sulla capacità formativa

In presenza di profili formativi particolari, legati ad esigenze delle imprese e del territorio, di particolari applicazioni tecnologiche o di lavorazioni tradizionali, le parti si potranno incontrare a livello regionale allo scopo di determinarne le modalità formative.

Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa interna è la capacità dell'azienda stessa di erogare interventi formativi e deriva dalla:

- disponibilità di locali idonei attrezzati in funzione della formazione da erogare;
- presenza di tutor, come da D.M. 28 febbraio 2000, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

Ha altresì capacità formativa l'impresa che svolga interventi formativi avvalendosi anche di strutture formative esterne.

Sono fatti salvi accordi e regolamentazioni regionali.

10. Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor. Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalle regolamentazioni regionali. Il tutor potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane.

11. Attribuzione della qualifica

Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuito il livello contrattuale per il quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salvo quanto disposto dalle vigenti norme di legge in merito alla possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro con preavviso ai sensi dell'art. 2118 del codice civile.

Al lavoratore che venga mantenuto 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.

12. Profili formativi apprendistato

1° gruppo

Competenze generali	Competenze specifiche amministrative commerciali	Competenze specifiche tecniche	Competenze specifiche operative
Conoscenza della sicurezza generale	Relazione cliente/fornitore	Conoscenza funzionamento impianti e/o reti e terminologia	Conoscenza funzionamento impianti e/o reti terminologia specifica

		specifica	
Conoscenza della sicurezza specifica di lavorazione	Comprensione del business	Impiantistica	Conoscenza caratteristiche dei materiali/ tecnologie utilizzati/e nell'ambito della lavorazione
Conoscenza dei dispositivi di protezione individuale, sistema di qualità e ambiente Conoscenza del contesto di riferimento dell'impresa	Processo di budget	Principi di informatica generale	Conoscenza funzionamento impianti e terminologia specifica
Conoscenza del processo produttivo e dei principali prodotti usati Conoscenza degli elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro	Orientamento al risultato	Principi di informatica specifica	Impiantistica
	Valutazione costo prodotto	Gestione e coordinamento risorse umane	Principi di informatica generale
	Contabilità aziendale	Principi di miglioramento continuo	Principi di informatica specifica
	Gestione e coordinamento risorse umane	Procedure gestione scarti (controllo di qualità)	Analisi e soluzione delle anomalie
	Analisi e soluzione dei problemi	Analisi e soluzione dei problemi	Controlli strumentali
	Marketing		Avviamento, utilizzo fermata impianti/macchine
	Principi di informatica generale		Utilizzo impianti/ macchine ausiliarie
	Principi di informatica		

	specifica		
Comune a tutte le figure del gruppo	Fanno riferimento a questa colonna tutti i profili relativi a tutte le figure impiegatizie ad eccezione di quelle tecniche	Fanno riferimento a questa colonna tutti i profili professionali relativi a tutte le figure impiegatizie tecniche	Fanno riferimento a questa colonna tutti i profili professionali relativi alle figure operaie

2° gruppo

Competenze generali	Competenze specifiche amministrative commerciali	Competenze specifiche tecniche	Competenze specifiche operative
Conoscenza della sicurezza generale	Contabilità aziendale	Conoscenza funzionamento impianti e/o reti terminologia specifica	Conoscenza funzionamento impianti e terminologia specifica
Conoscenza della sicurezza specifica di lavorazione	Principi di marketing	Conoscenza caratteristiche dei materiali utilizzati nell'ambito della lavorazione	Conoscenza caratteristiche dei materiali utilizzati nell'ambito della lavorazione
Conoscenza dei dispositivi di protezione individuale, sistema di qualità e ambiente Conoscenza del contesto di riferimento dell'impresa	Processo di budget	Principi di informatica generale	Principi di informatica generale
Conoscenza del processo produttivo e dei principali prodotti usati Conoscenza degli elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro	Rapporto clienti/fornitori	Principi di informatica specifica	Principi di informatica specifica
	Principi di informatica generale	Controlli strumentali	Controlli strumentali

	Principi di informatica specifica	Avviamento, utilizzo, fermata impianti/ macchine	Avviamento, utilizzo, fermata impianti/ macchine
		Gestione delle anomalie	Gestione delle anomalie
		Utilizzo impianti/ macchine ausiliarie	Utilizzo impianti/ macchine ausiliarie
Comune a tutte le figure del gruppo	Fanno riferimento a questa colonna tutti i profili relativi a tutte le figure impiegatizie ad eccezione di quelle tecniche	Fanno riferimento a questa colonna tutti i profili professionali relativi a tutte le figure impiegatizie tecniche	Fanno riferimento a questa colonna tutti i profili professionali relativi alle figure operaie

3° gruppo

Competenze generali	Competenze specifiche amministrative commerciali	Competenze specifiche tecniche	Competenze specifiche operative
Conoscenza della sicurezza generale	Tecniche e modalità di archiviazione/ reperimento documenti	Conoscenza funzionamento impianti e terminologia specifica	Conoscenza funzionamento impianti e terminologia specifica
Conoscenza della sicurezza specifica di lavorazione	Nozioni di contabilità	Conoscenza dei materiali utilizzati nell'ambito della lavorazione	Conoscenza dei materiali utilizzati nell'ambito della lavorazione
Conoscenza dei dispositivi di protezione individuale, sistema di qualità e ambiente Conoscenza del contesto di riferimento dell'impresa	Tecniche e modalità di fatturazione	Principi di informatica generale	Principi di informatica generale
Conoscenza del processo produttivo e dei principali prodotti usati Conoscenza degli elementi fondamentali della disciplina del	Principi di informatica generale	Principi di informatica specifica	Principi di informatica specifica

rapporto di lavoro			
	Principi di informatica specifica	Avviamento, utilizzo, fermata impianti/ macchine	Avviamento, utilizzo, fermata impianti/ macchine
		Utilizzo macchinari e/o attrezzature di lavoro	Utilizzo macchinari e/o attrezzature di lavoro
Comune a tutte le figure del gruppo	Fanno riferimento a questa colonna tutti i profili relativi a tutte le figure impiegatzie ad eccezione di quelle tecniche	Fanno riferimento a questa colonna tutti i profili professionali relativi a tutte le figure impiegatzie tecniche	Fanno riferimento a questa colonna tutti i profili professionali relativi alle figure operaie

13. 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.

14. Decorrenza

La presente disciplina decorre dal 28 marzo 2007 e si applica ai rapporti di lavoro instaurati a partire da quella data.

Norma transitoria

Gli apprendisti assunti prima del 28 marzo 2007 continueranno a seguire nella sua interezza quanto previsto dall'ipotesi di accordo 1° luglio 1998 (c.c.n.l. 1997-2001).

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. 64 e 71 del presente contratto.

N.d.R.: L'accordo 25 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Art. 36

(Apprendistato professionalizzante)

2. Età di assunzione (integrazioni)

Dopo il punto 2 dell'art. 36 "Età di assunzione" è aggiunto il seguente comma:

"Ai sensi dell'art. 49, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.".

6-bis. Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo 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 (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) 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 di breve durata.

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.

7. Retribuzione (modifiche)

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione contrattuale (minimi retributivi, ex contingenza ed E.d.r.) del livello di inquadramento finale di uscita del contratto.

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.

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo il trattamento economico è determinato dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate:

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	66	66	77	77	85	85	2° liv.	1° liv.	1° liv.	1° liv.
2°	66	66	77	77	85	85	2° liv.	1° liv.	1° liv.	1° liv.

3°	66	66	77	77	90	90	1° liv.	1° liv.	-	-
----	----	----	----	----	----	----	---------	---------	---	---

Chiarimento a verbale

Nella tabella sopra riportata, relativa alla progressione retributiva degli apprendisti, le caselle contrassegnate dall'indicazione "2° liv." determinano l'applicazione della retribuzione tabellare (paga base + ex contingenza + E.d.r.) di due livelli inferiore rispetto al livello da conseguire alla fine del periodo in apprendistato. Analogamente, con l'indicazione "1° liv." si intende la retribuzione tabellare (paga base + ex contingenza + E.d.r.) di 1 livello inferiore rispetto al livello di destinazione dell'apprendista.

Resta inteso che in conseguenza del passaggio dal sistema della retribuzione percentualizzata a quello del sottoinquadramento, la retribuzione dell'apprendista non potrà in alcun modo essere inferiore a quella erogata con il sistema della percentualizzazione.

N.d.R.: L'accordo 17 gennaio 2011 prevede quanto segue:

Art. 36

(Apprendistato)

Norma transitoria

Le medesime regole si applicano altresì agli apprendisti minori di età compresa fino a 18 anni, fino all'entrata in vigore della disciplina di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 276/2003.

Art. 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.

Art. 38

(Contratto a tempo determinato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti stipulanti, anche in relazione alla direttiva CE 99/70, 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.

a) In considerazione di quanto sopra possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nelle seguenti casistiche:

1) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto (ad esempio malattia, maternità, aspettativa, ferie, ecc.);

- 2) per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o aggiornamento;
- 3) punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- 4) incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- 5) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- 6) esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, di cui ai precedenti punti 1 e 2, è consentito un periodo di affiancamento 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.

b) Nelle imprese che hanno fino a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato nella percentuale del 30% dei lavoratori con arrotondamento all'unità superiore.

Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti a tempo determinato di cui alla lett. a), punti 1 e 2 del presente articolo.

Per fare fronte alle esigenze di cui ai punti 3 e 4 è consentita l'assunzione di 1 lavoratore con contratto a termine per le aziende prive di dipendenti.

c) A livello regionale potranno essere individuate tra le parti ulteriori casistiche di ricorso al contratto a tempo determinato.

N.d.R.: L'accordo 25 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Nuovo art. 38

(Contratto a tempo determinato)

Le parti stipulanti, anche in relazione alla direttiva CE 99/70, 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.

a) In considerazione di quanto sopra possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nelle seguenti casistiche:

- 1) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto (ad esempio malattia, maternità, aspettativa, ferie, ecc.);
- 2) per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o aggiornamento;
- 3) punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato, non di carattere stagionale, cui non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- 4) incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- 5) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- 6) esigenze di professionalità e specializzazioni, diverse da quelle disponibili in forza, per l'esecuzione di commesse particolari.

A partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, di cui ai precedenti punti 1 e 2, 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) Nelle imprese che hanno fino a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato nella percentuale del 30% dei lavoratori con arrotondamento all'unità superiore.

Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti a tempo determinato di cui alla lett. a), punti 1 e 2 del presente articolo.

Per fare fronte alle esigenze di cui ai punti 3 e 4 è consentita l'assunzione di 1 lavoratore con contratto a termine per le aziende prive di dipendenti.

c) A livello regionale potranno essere individuate tra le parti ulteriori casistiche di ricorso al contratto a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001 il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti 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. Superato tale periodo, ai sensi del comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs. n.

368/2001, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti dal comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs. n. 368/2001.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, prorogabile a 12 mesi dalla contrattazione collettiva regionale, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Art. 39

(Lavoro a tempo parziale - Part-time)

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (così detto "part-time") possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze di flessibilità dei settori, nell'intento di garantire a detti lavoratori un equo regime lavorativo concordano quanto segue.

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 sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, 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

a) 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.

b) 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 (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto).

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%.

c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente c.c.n.l., 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 verticale 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. 25 del c.c.n.l.

d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti; 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.

e) 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.

f) I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle malattie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso il Servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Art. 40

(Contratti di inserimento)

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In tale ambito, il contratto di inserimento può essere funzionale all'inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti alle categorie individuate all'art. 54, comma 1 del D.Lgs. n. 276/2003.

Il contratto di inserimento di cui al presente c.c.n.l., può essere applicato, alle seguenti condizioni:

- forma scritta con specifica del progetto individuale; in mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato;

- durata non inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi; eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata stabilito dalla legge;
- periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;
- per i lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi;
- durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento sarà inferiore di due livelli a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto per il 50% della durata complessiva del contratto di inserimento e inferiore di un livello per il restante 50% di durata del contratto;
- definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo. Nel progetto vanno indicati la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto, la durata e le modalità della formazione;
- il progetto deve prevedere una formazione teorica di 24 ore, ripartita tra prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite eventualmente anche con modalità di e-learning in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione concernente la prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto;
- la formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro deve essere registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, nel libretto formativo.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, 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, nonchè di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

E' previsto per il lavoratore assunto con contratto di inserimento un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a giorni settanta, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia. 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 di inserimento venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si rinvia a quanto disciplinato al Titolo VI, Capo II del D.Lgs. n. 276/2003 e all'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004.

Art. 41

(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 di cui agli artt. 44 e 70.

Art. 42

(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.

Art. 43

(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. 44

(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.

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. 45

(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.

Art. 46

(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.

Art. 47

(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. 41, 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 simili 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.

Art. 48

(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.

Art. 49

(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.

Art. 50

(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. 64 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.

Art. 51

(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.

Art. 52

(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.

Art. 53

(Telelavoro)

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

Art. 54

(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.

Art. 55

(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 concretterà 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:

$$\text{Quota oraria operaio interno} / 60 = \text{quota minuto}$$

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.

Art. 56

(Previdenza complementare)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per quanto riguarda la previdenza complementare si fa riferimento all'accordo istitutivo, allo Statuto ed al regolamento (allegati al presente c.c.n.l.) di "Artifond" - Fondo per la previdenza complementare dei dipendenti delle aziende artigiane.

N.d.R.: L'accordo 27 gennaio 2011 prevede quanto segue:

In data 27 gennaio 2011, in Roma, presso la sede di Confartigianato imprese:

- in conformità a quanto previsto dalle ipotesi di accordo e dai cc.cc.nn.l. che si pronunciano sulla volontà di istituire forme di previdenza complementare;

- in considerazione dell'accordo interconfederale sulle prospettive della previdenza complementare nel settore artigiano del 3 giugno 2010, sottoscritto da Confartigianato imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e CGIL, CISL, UIL;

- in considerazione dell'accordo interconfederale di indirizzo sulla previdenza complementare del 30 novembre 2010, sottoscritto da Confartigianato imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI, Confcommercio, e CGIL, CISL, UIL;

tra

le Organizzazioni nazionali di categoria della Confartigianato articolate nelle Federazioni e Associazioni nazionali di categoria:

Confartigianato Autoriparazione

Confartigianato Meccanica

Confartigianato Impianti

Confartigianato Moda

Confartigianato Orafi

Confartigianato Alimentazione

Confartigianato Trasporti, logistica e mobilità

Confartigianato Estetisti

Confartigianato Acconciatori

Confartigianato Marmisti

Confartigianato Occhialeria

Confartigianato Odontotecnici - Fe.Na.Od.I.

Confartigianato Grafici

Confartigianato Fotografi

Confartigianato ANIL Pulitintolavanderie

Confartigianato Ceramica

Confartigianato Chimica, gomma e plastica

Confartigianato Legno

Confartigianato Arredo

Confartigianato Tappezzeria

le Unioni della CNA:

CNA Alimentare

CNA Artistico e tradizionale

CNA Benessere e sanità

CNA Comunicazione e terziario avanzato

CNA Costruzioni

CNA Federmoda

CNA Installazione di impianti

CNA Produzione

CNA Servizi alla Comunità

CNA FITA

la Confartigianato, Confederazione generale italiana dell'artigianato

la CNA, Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa

la Casartigiani, Confederazione autonoma sindacati artigiani, con l'intervento, della:

FIAM

FIALA

Federazione nazionale mestieri artistici e tradizionali

FNAE

Federazione nazionale tintolavanderie

SNA

Federazione nazionale alimentaristi

Federazione nazionale abbigliamento

Federazione nazionale fotografi, tipografi e cartai

Federazione nazionale chimici e plastici

la CLAAI, Confederazione delle libere Associazioni artigiane italiane, con l'intervento di:

FEDERNAS

UNAMEM

e

le Federazioni di categoria della CGIL:

FILCAMS-CGIL

FILCTEM-CGIL

FILLEA-CGIL

FILT-CGIL

FIOM-CGIL

FLAI-CGIL

SLC-CGIL

le Federazioni di categoria della CISL:

FAI-CISL

FEMCA-CISL

FILCA-CISL

FIM-CISL

FISASCAT-CISL

FISTEL-CISL

FIT-CISL

le Federazioni di categoria della UIL:

FENEAL

UILA

UILCEM

UILM

UILCOM

UILTA

UILTRASPORTI

UILTUCS

la CGIL, Confederazione generale italiana del lavoro

la CISL, Confederazione italiana sindacati dei lavoratori

la UIL, Unione italiana del lavoro

Si concorda:

- di individuare nel Fondo pensione complementare Fon.Te. il Fondo di previdenza complementare di riferimento per i lavoratori dell'artigianato attualmente destinatari della forma pensionistica complementare collocata presso il Fondo pensione ARTIFOND;
- di trasferire presso Fon.Te., la suddetta forma pensionistica complementare destinata ai lavoratori dell'artigianato;
- di dare mandato al Consiglio di amministrazione di ARTIFOND di realizzare la confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te., nonché di adottare le conseguenti e necessarie delibere per realizzare tale trasferimento, in linea con quanto previsto dalle norme vigenti e dalle disposizioni della COVIP, considerando quanto già previsto dall'accordo interconfederale del 30 novembre 2010;
- di dare mandato al Consiglio di amministrazione di ARTIFOND di definire e realizzare, unitamente al Consiglio di amministrazione del Fondo pensione Fon.Te., tutte le procedure necessarie a garantire un'adequata e corretta informazione agli iscritti sulle modalità di trasferimento della posizione individuale da ARTIFOND a Fon.Te. senza soluzione di continuità;

- di lasciare inalterata la contribuzione a carico delle imprese artigiane per i propri dipendenti in caso di iscrizione al Fondo pensione Fon.Te., secondo le modalità e i livelli definiti dai rispettivi contratti o accordi collettivi di lavoro, prevedendo - come previsto dal decreto legislativo n. 252/2005 - l'integrale destinazione del t.f.r. maturando in caso di iscrizione da parte di lavoratori con prima occupazione successiva al 28 aprile 1993. Resta in ogni caso stabilito che il suddetto contributo a carico del datore di lavoro non spetta qualora il lavoratore in caso di iscrizione o di trasferimento della posizione maturata presso una forma pensionistica complementare diversa da quella collocata presso il Fondo Fon.Te.;
- che la quota di iscrizione e di associazione dei lavoratori dell'artigianato al Fondo Fon.Te., successivamente al trasferimento della forma pensionistica, sarà quella determinata dal Fondo Fon.Te. stesso per tutti i suoi iscritti;
- che il Fondo pensione ARTIFOND dovrà, successivamente al trasferimento della forma pensionistica complementare, attivare la procedura di scioglimento volontario, secondo la tempistica e con le modalità indicate dallo schema operativo e timetable elaborato dal Consiglio di amministrazione stesso, anche sulla base delle indicazioni del Service amministrativo;
- che i versamenti relativi al primo trimestre 2011 saranno effettuati il 20 aprile 2011 mediante accreditamento al Fondo pensione ARTIFOND e che i versamenti del secondo trimestre 2011 verranno effettuati dal datore di lavoro a favore del Fondo pensione Fon.Te., il quale farà pervenire al lavoratore un'apposita lettera di benvenuto come da direttiva COVIP;
- che a far data dal 1° aprile 2011 i datori di lavoro dei dipendenti di nuova iscrizione alla previdenza complementare provvedano ad effettuare gli adempimenti necessari presso il Fondo Fon.Te. e che, pertanto, successivamente al 31 marzo 2011 il Fondo pensione ARTIFOND non raccoglierà nuove adesioni;
- che la realizzazione di tale processo di trasferimento della forma pensionistica destinata ai lavoratori dell'artigianato e di confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te. potrà realizzarsi solo previa messa a disposizione del Fondo ARTIFOND delle dotazioni organizzative finanziarie necessarie a mantenere l'equilibrio dei conti amministrativi fino a conclusione dell'intero processo e della procedura di scioglimento del Fondo, consapevoli che in caso contrario il Consiglio, secondo quanto previsto dalla delibera dell'assemblea dei delegati del 3 dicembre 2010, è tenuto a convocare nuovamente l'assemblea in sessione straordinaria per lo scioglimento con l'indicazione del Commissario liquidatore entro il 31 gennaio 2011;
- le parti si danno atto che la presente intesa non deroga a quanto previsto dalla legge in relazione alla libera scelta dei lavoratori in materia di previdenza complementare.

CONFARTIGIANATO IMPRESE

Confartigianato Autoriparazione

Confartigianato Meccanica

Confartigianato Impianti

Confartigianato Moda

Confartigianato Orafi

Confartigianato Alimentazione

Confartigianato Trasporti, logistica e mobilità

Confartigianato Estetisti

Confartigianato Acconciatori

Confartigianato Marmisti

Confartigianato Occhialeria

Confartigianato Odontotecnici - Fe.Na.Od.I.

Confartigianato Grafici

Confartigianato Fotografi

Confartigianato ANIL Pulitintolavanderie

Confartigianato Ceramica

Confartigianato Chimica, gomma e plastica

Confartigianato Legno

Confartigianato Arredo

Confartigianato Tappezzeria

CNA

CNA Alimentare

CNA Artistico e tradizionale

CNA Benessere e sanità

CNA Comunicazione e terziario avanzato

CNA Costruzioni

CNA Federmoda

CNA Installazione di impianti

CNA Produzione

CNA Servizi alla comunità

CNA FITA

CASARTIGIANI

FIAM

FIALA

Federazione nazionale mestieri artistici e tradizionali

FNAE

Federazione nazionale tintolavanderie

SNA

Federazione nazionale alimentaristi

Federazione nazionale abbigliamento

Federazione nazionale fotografi, tipografi e cartai

Federazione nazionale chimici e plastici

CLAAI

FEDERNAS

UNAMEM

CGIL

FILCAMS-CGIL

FILCTEM-CGIL

FILLEA-CGIL

FILT-CGIL

FIOM-CGIL

FLAI-CGIL

SLC-CGIL

Dichiarazione a verbale

La rappresentanza unitaria della CILS e delle sue Federazioni nazionali di categoria dell'artigianato all'interno di Fon.Te. sarà esercitata dalla FISASCAT-CISL.

CISL

FAI-CISL

FEMCA-CISL

FILCA-CISL

FIM-CISL

FISASCAT-CISL

FISTEL-CISL

FIT-CISL

UIL

FENEAL

UILA

UILCEM

UILM

UILCOM

UILTA

UILTRASPORTI

UILTUCS

Art. 57

(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.

Art. 58

(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 seconda

OPERAI

Art. 59

(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. 22, 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.

Art. 60

(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 aziendaliamente 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, purché 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.

Art. 61

(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.

Art. 62

(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, nonché 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.

Art. 63

(Trattamento economico per malattie ed infortuni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 4° al 180° giorno.

Se la malattia - o l'infortunio - hanno una durata certificata superiore ai 7 giorni, il trattamento economico di cui al 1° comma decorre dal 1° 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 1° 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.

N.d.R.: L'accordo 25 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Nuovo art. 63

(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 4° al 180° giorno.

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

Art. 64

(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 47, o le sue dimissioni, dovranno aver luogo con il seguente preavviso:

Livelli	Durata preavviso	
2°	40	giorni lavorativi
3°	30	giorni lavorativi
4°	20	giorni lavorativi
5° bis	15	giorni lavorativi
5°	10	giorni lavorativi
6°	10	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 terza

IMPIEGATI

Art. 65

(Riposo settimanale 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;

b) altre festività:

- Capodanno;

- Epifania;

- Lunedì successivo alla Pasqua;

- 2 giugno (festa della Repubblica);

- 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.

Art. 66

(Quota 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.

Art. 67

(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.

Art. 68

(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. 22, 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.

Art. 69

(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.

Art. 70

(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.

Art. 71

(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il licenziamento dell'impiegato non in prova e non ai sensi dell'art. 47, 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.

Art. 72

(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 aggiuntivo

Contributo spese contrattuali

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, in quanto parti stipulanti del presente c.c.n.l., chiedono ai lavoratori non iscritti alle medesime una "quota contratto", quale contributo per le spese sostenute dalle stesse OO.SS. per la preparazione e la trattativa del rinnovo del c.c.n.l., pari a euro 15,00 (quindici/00) da trattenere sulla retribuzione relativa al mese di giugno 2007. Le aziende aderenti a CNA Comunicazione - Confartigianato Federazione comunicazione - Casartigiani - CLAAI comunicheranno tramite affissione nell'ultima decade di maggio 2007 o mediante comunicazione allegata alla busta paga relativa alla retribuzione del mese di maggio 2007 ai lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali stipulanti che i sindacati medesimi richiedono una "quota contratto" quale contributo per le spese sostenute dalle OO.SS. per la preparazione e la trattativa del rinnovo del c.c.n.l. pari a € 15,00 da trattenere sulla retribuzione relativa al mese di giugno 2007.

I lavoratori che non intendono versare la quota di cui sopra devono darne avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro e non oltre il 20 giugno 2007.

La trattenuta per il contributo spese contrattuali non è applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali stipulanti che non siano presenti in azienda per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, servizio militare, aspettativa, C.i.g., trasferta, ecc.) nell'intero periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al 2° comma e il 20 giugno 2007.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali nazionali SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL del numero delle trattenute effettuate.

Le quote verranno versate in un conto corrente che le OO.SS. stipulanti sopra indicate comunicheranno unitariamente.

Allegato 1

Accordo interconfederale 9 giugno 2004 sul telelavoro

Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES.

Addì 9 giugno 2004

Tra

Confindustria, Confartigianato, Confesercenti, CNA, Confapi, Confservizi, ABI, AGCI, ANIA, APLA, Casartigiani, CIA, CLAAI, Coldiretti, Confagricoltura, Confcooperative, Confcommercio, Confinterim, Legacoop, UNCI

e

CGIL, CISL, UIL

Visto l'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES e realizzato su base volontaria a seguito dell'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee - nell'ambito della seconda fase della consultazione relativa alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro - ad avviare negoziati in tema di telelavoro;

Vista la dichiarazione attraverso la quale le parti stipulanti l'accordo-quadro europeo sul telelavoro hanno annunciato che all'attuazione di tale accordo negli Stati membri, negli Stati appartenenti allo Spazio economico europeo nonché nei Paesi candidati, provvederanno le Organizzazioni aderenti alle parti firmatarie conformemente alle prassi e alle procedure nazionali proprie delle parti sociali;

Considerato che le parti in epigrafe ritengono che il telelavoro costituisce per le imprese una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e per i lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati;

Considerato che se si intende utilizzare al meglio le possibilità insite nella società dell'informazione, si deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro;

Considerato che l'accordo europeo mira a stabilire un quadro generale a livello europeo;

le parti in epigrafe riconoscono che:

- 1) il presente accordo interconfederale costituisce attuazione, ex art. 139, par. 2, del Trattato che istituisce la Comunità europea, dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES di cui si allega il testo nella traduzione in lingua italiana così come concordata fra le parti in epigrafe;
- 2) il telelavoro ricomprende una gamma di situazioni e di prassi ampia ed in rapida espansione. Per tale motivo le parti hanno individuato nell'accordo una definizione del telelavoro che consente di considerare diverse forme di telelavoro svolte con regolarità;
- 3) l'accordo, realizzato su base volontaria, mira a stabilire un quadro generale a livello nazionale al quale le Organizzazioni aderenti alle parti in epigrafe daranno applicazione conformemente alle prassi e procedure usuali proprie delle stesse parti sociali;
- 4) l'applicazione dell'accordo non deve costituire valido motivo per ridurre il livello generale di tutela garantito ai lavoratori dal campo di applicazione dell'accordo medesimo. Peraltro, nel procedere alla sua applicazione si eviterà di porre inutili oneri a carico delle piccole e medie imprese.

Tutto ciò premesso, le parti in epigrafe concordano:

Art. 1

(Definizione e campo di applicazione)

Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

Il presente accordo riguarda i telelavoratori. Il telelavoratore è colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definito.

Art. 2

(Carattere volontario)

Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.

Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta.

Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo "status" del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, nè di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

Art. 3

(Condizioni di lavoro)

Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

Art. 4

(Protezione dei dati)

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.

Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.

Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.

Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali Internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.

Art. 5

(Diritto alla riservatezza)

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.

L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Art. 6

(Strumenti di lavoro)

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dal successivo comma 5.

Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.

Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.

Il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro, in conformità a quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonchè in base a quanto concordato ai sensi del comma 1 del presente articolo, si fa carico dei costi

derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.

Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via Internet.

Art. 7

(Salute e sicurezza)

Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili.

Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.

Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

Art. 8

(Organizzazione del lavoro)

Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Art. 9

(Formazione)

I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

Art. 10

(Diritti collettivi)

I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.

I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli Organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.

L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi.

Art. 11

(Contrattazione collettiva)

Al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate ad adottare il telelavoro, le stesse possono concludere, al livello competente, accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti con il presente accordo interconfederale. Sono fatti salvi gli accordi collettivi già conclusi in materia.

La contrattazione collettiva, o in assenza il contratto individuale redatto con il lavoratore, deve prevedere, ai sensi dell'art. 2, comma 6, la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.

Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

Art. 12

(Applicazione e verifica dell'accordo)

In caso di controversie relative all'interpretazione ed all'applicazione del presente accordo interconfederale le parti interessate potranno rivolgersi congiuntamente o separatamente alle parti firmatarie richiamate in epigrafe.

Ai fini della relazione da rendere ad UNICE/UEAPME, CEEP e CES circa l'attuazione in sede nazionale dell'accordo-quadro europeo ed alla sua eventuale revisione prevista per il luglio 2007, le articolazioni territoriali/categoriali aderenti alle Confederazioni di rappresentanza delle imprese così come le Federazioni nazionali e territoriali aderenti a CGIL, CISL, UIL, provvederanno a comunicare con periodicità

annuale alle parti in epigrafe, la conclusione di accordi e contratti collettivi in materia di telelavoro ed ogni utile informazione circa l'andamento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

I

Verbale di accordo 15 dicembre 2009

per il trattamento economico e la bilateralità

Considerato che il c.c.n.l. Area comunicazione è scaduto il 31 dicembre 2008;

Visto quanto stabilito dal punto 1) dall'accordo interconfederale del 23 luglio 2009, che con la presente intesa viene integralmente recepito, e che individua nell'1,5% l'incremento dei minimi retributivi dei c.c.n.l. artigiani per l'anno 2009, da calcolarsi per ciascun livello di inquadramento, su paga base, ex contingenza ed E.d.r., e che il predetto incremento verrà corrisposto a decorrere dal 1° gennaio 2010;

Considerato quanto stabilito dall'accordo interconfederale del 15 dicembre 2009 in materia di contrattualizzazione del diritto alle prestazioni del sistema della bilateralità;

Tutto ciò premesso e considerato, le parti in epigrafe hanno convenuto gli allegati incrementi retributivi, relativi ai singoli livelli, a partire dal 1° gennaio 2010.

Eventuali aumenti già corrisposti a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali saranno assorbiti, fino a concorrenza, dagli incrementi retributivi previsti dal presente accordo, secondo la consolidata prassi negoziale tra le parti.

Le trattative proseguiranno per il rinnovo dei c.c.n.l. d'area, per il triennio 2010-2012, così come previsto dai vigenti accordi interconfederali in materia.

* * *

In applicazione degli accordi interconfederali del 23 luglio 2009, del 28 settembre 2009 e, da ultimo, dell'accordo interconfederale del 15 dicembre 2009 in materia di bilateralità, le parti concordano di recepire quanto segue nel c.c.n.l. Area comunicazione:

A) il punto 3 dell'accordo interconfederale del 23 luglio 2009;

B) contrattualizzazione del diritto alle prestazioni bilaterali:

1. La bilateralità prevista dalla contrattazione collettiva dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare 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 che pertanto 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.

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

3. Le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificatamente 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 al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili.

Tale importo, che sarà escluso dalla base di calcolo del t.f.r., dovrà essere erogato con cadenza trimestrale al lavoratore e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2.

C.c.n.l. Area comunicazione

Incrementi salariali

Livello	Paga base al 31.12.2009 €
1°A	1.272,20
1°B	1.089,87
2°	992,00
3°	901,27
4°	800,67
5°bis	692,04
5°	640,43
6°	574,93

Livello	Incremento in vigore dall'1.1.2010 €
1°A	27,32
1°B	24,48
2°	22,97
3°	21,54

4°	19,99
5°bis	18,28
5°	17,48
6°	16,46

Retribuzione in vigore dal 1° gennaio 2010

Livello	Nuova paga base dall'1.1.2010 €	Ex contingenza €	E.d.r. €	Minimi retributivi dall'1.1.2010 €
1°A	1.299,52	538,64	10,33	1.848,49
1°B	1.114,35	532,05	10,33	1.656,73
2°	1.014,97	528,91	10,33	1.554,21
3°	922,81	524,53	10,33	1.457,67
4°	820,66	521,57	10,33	1.352,56
5°bis	710,32	516,58	10,33	1.237,23
5°	657,91	514,68	10,33	1.182,92
6°	591,39	512,21	10,33	1.113,93

II

Ipotesi di accordo 25 ottobre 2010

per il rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti

delle imprese del settore della comunicazione

Durata e scadenza

Le parti, in considerazione della fase di transizione, convengono che il presente c.c.n.l. scadrà il 31 dicembre 2012.

Il c.c.n.l. ha durata triennale.

Di norma la contrattazione collettiva regionale si colloca a metà del triennio.

Sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste dal presente accordo 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.

Premessa

Il testo del c.c.n.l. area comunicazione, di durata triennale, dovrà essere così composto:

- una "Parte generale" divisa in due sezioni "Relazioni sindacali e bilateralità" e "Disciplina del rapporto di lavoro";
- una "Parte speciale" nella quale comprendere tutti quegli istituti che per la loro peculiare specificità devono rimanere distinti, in quanto tipici di un determinato settore o di determinate figure professionali;

Sono altresì 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.).

Dal 1° luglio 2010 i lavoratori dipendenti delle imprese che non versano alla bilateralità hanno diritto ad un ulteriore elemento retributivo, non assorbibile, pari a 25 euro lordi mensili denominato Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.).

Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica:

- alle imprese artigiane così come definite dalle normative vigenti ed ai consorzi di imprese artigiane;
- alle micro imprese non artigiane così come definite dalle normative vigenti ed ai consorzi di queste;
- alle piccole e medie imprese, ai consorzi di imprese, che abbiano e mantengano le caratteristiche delle aziende artigiane;

operanti nei seguenti settori:

- arti grafiche:
- pre stampa;
- 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 innovativi rientranti nell'ambito di attività di consulenza (informatica, organizzativa, direzionale, qualità ed affini), fatta eccezione per quelli per cui sia richiesta iscrizione ad albi professionali;
- 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.

Nuovo art. 2

(Sistema di informazioni)

Osservatori

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 artigiane 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'acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica per l'artigianato, con dati disaggregati per comparto;

- 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, ecc.;
- 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.

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 esponenti delle Organizzazioni firmatarie 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.

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.

Le parti, nel darsi reciprocamente atto dell'importanza che l'Osservatorio nazionale riveste per il sistema informativo del settore, individuano nell'Ente bilaterale nazionale dell'artigianato (EBNA) la sede nella quale avviare le attività del suddetto Osservatorio.

Nuovo art. 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.

Art. 22

(Classificazione professionale unica)

Le declaratorie dei livelli 5° e 6° della classificazione professionale unica vengono modificate come segue:

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.

Livello 5°

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

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.

Dichiarazione della parti

Entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l., una apposita Commissione paritetica istituita dalle parti provvederà ad elaborare un documento tecnico per l'aggiornamento della classificazione del personale, con riferimento specifico alla polivalenza e polifunzionalità delle figure professionali di questi settori.

Art. 36

(Apprendistato professionalizzante)

2. Età di assunzione (integrazioni)

Dopo il punto 2 dell'art. 36 "Età di assunzione" è aggiunto il seguente comma:

"Ai sensi dell'art. 49, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età."

6-bis. Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo 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 (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) 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 di breve durata.

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.

7. Retribuzione (modifiche)

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione contrattuale (minimi retributivi, ex contingenza ed E.d.r.) del livello di inquadramento finale di uscita del contratto.

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.

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo il trattamento economico è determinato dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate:

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	66	66	77	77	85	85	2° liv.	1° liv.	1° liv.	1° liv.
2°	66	66	77	77	85	85	2° liv.	1° liv.	1° liv.	1° liv.
3°	66	66	77	77	90	90	1° liv.	1° liv.	-	-

Chiarimento a verbale

Nella tabella sopra riportata, relativa alla progressione retributiva degli apprendisti, le caselle contrassegnate dall'indicazione "2° liv." determinano l'applicazione della retribuzione tabellare (paga base + ex contingenza + E.d.r.) di due livelli inferiore rispetto al livello da conseguire alla fine del periodo in apprendistato. Analogamente, con l'indicazione "1° liv." si intende la retribuzione tabellare (paga base + ex contingenza + E.d.r.) di 1 livello inferiore rispetto al livello di destinazione dell'apprendista.

Resta inteso che in conseguenza del passaggio dal sistema della retribuzione percentualizzata a quello del sottoinquadramento, la retribuzione dell'apprendista non potrà in alcun modo essere inferiore a quella erogata con il sistema della percentualizzazione.

Nuovo art. 38

(Contratto a tempo determinato)

Le parti stipulanti, anche in relazione alla direttiva CE 99/70, 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.

a) In considerazione di quanto sopra possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nelle seguenti casistiche:

- 1) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto (ad esempio malattia, maternità, aspettativa, ferie, ecc.);
- 2) per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o aggiornamento;
- 3) punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato, non di carattere stagionale, cui non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- 4) incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- 5) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- 6) esigenze di professionalità e specializzazioni, diverse da quelle disponibili in forza, per l'esecuzione di commesse particolari.

A partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, di cui ai precedenti punti 1 e 2, 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) Nelle imprese che hanno fino a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato nella percentuale del 30% dei lavoratori con arrotondamento all'unità superiore.

Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti a tempo determinato di cui alla lett. a), punti 1 e 2 del presente articolo.

Per fare fronte alle esigenze di cui ai punti 3 e 4 è consentita l'assunzione di 1 lavoratore con contratto a termine per le aziende prive di dipendenti.

c) A livello regionale potranno essere individuate tra le parti ulteriori casistiche di ricorso al contratto a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001 il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti 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. Superato tale periodo, ai sensi del comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs. n. 368/2001, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti dal comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs. n. 368/2001.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, prorogabile a 12 mesi dalla contrattazione collettiva regionale, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Nuovo art. 63

(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 4° al 180° giorno.

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

Nuovo articolo

("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 c.c.n.l. per prevenire e reprimere tali situazioni.

Articolo nuovo

(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 le parti stabiliscono che:

- 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;
- 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;
- 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;
- 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 t.f.r. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile. 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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l.:

- 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 29 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo:

- 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 29 € di cui al punto 5, lett. 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, lett. 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;

- le parti si incontreranno entro il 30 giugno 2011 per la verifica dello stato di attuazione del nuovo sistema.

Norma transitoria

Al fine di consentire la necessaria gradualità per il passaggio tra il vecchio ed il nuovo meccanismo, le parti concordano che le aziende in regola con i contributi alla bilateralità sulla base delle disposizioni vigenti alla

data del 1° luglio 2010, continueranno a seguire i meccanismi e gli importi previsti fino alla data del 31 dicembre 2010.

Art. nuovo

(Assistenza sanitaria integrativa)

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane, convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del costituendo Fondo sanitario nazionale integrativo intercategoriale per l'artigianato, 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° gennaio 2011 sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente c.c.n.l., ivi compresi gli apprendisti. Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità. La contribuzione verrà attivata contestualmente all'avvio dell'operatività del Fondo.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento che sarà definito entro il 31 dicembre 2010.

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.

Ai sensi dell'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", le prestazioni erogate dal costituendo Fondo sanitario costituiscono un diritto contrattuale dei lavoratori di cui ai commi che precedono. Pertanto, l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del maggior danno subito.

Il funzionamento del costituendo Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.

Parte economica

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi così come da tabelle allegate rispettivamente a partire dal 1° novembre 2010, dal 1° settembre 2011 e dal 1° agosto 2012.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, considerando i 115 euro già erogati nell'anno 2009, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 125, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due tranches. La prima di euro 65 con la retribuzione relativa al mese di marzo 2011; e la seconda di euro 60 con la retribuzione relativa al mese di marzo 2012.

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 tra le parti anche sulla base di specifiche procedure convenute tra le parti stesse.

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 novembre 2010.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", a decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ciascun livello di inquadramento.

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 all'1/1/2010 €	Incremento a regime €	Retribuzione tabellare a regime €
1° A	1.900,14	127,21	2.027,35
1° B	1.656,73	110,24	1.766,97
2°	1.554,21	103,42	1.657,63
3°	1.457,67	96,99	1.554,66
4°	1.352,56	90,00	1.442,56
5° bis	1.237,23	82,33	1.319,56
5°	1.182,92	78,71	1.261,63
6°	1.113,93	74,12	1.188,05

Nota a verbale delle parti

L'importo indicato in tabella per il livello 1° A è comprensivo di indennità di funzione quadri pari a euro 51,65 mensili.

Livello	Retribuzione tabellare al 31/10/2010	Prima tranches di incremento dall'1/11/2010	Retribuzione tabellare dall'1/11/2010
1° A	€ 1.900,14	€ 56,19	€ 1.956,33
1° B	€ 1.656,73	€ 49,00	€ 1.705,73
2°	€ 1.554,21	€ 45,96	€ 1.600,17
3°	€ 1.457,67	€ 43,11	€ 1.500,78
4°	€ 1.352,56	€ 40,00	€ 1.392,56
5° bis	€ 1.237,23	€ 36,59	€ 1.273,82
5°	€ 1.182,92	€ 34,98	€ 1.217,90
6°	€ 1.113,93	€ 32,94	€ 1.146,87

Livello	Retribuzione tabellare al 31/8/2011	Seconda tranches di incremento dall'1/9/2011	Retribuzione tabellare dall'1/9/2011
1° A	€ 1.956,33	€ 42,15	€ 1.998,48
1° B	€ 1.705,73	€ 36,75	€ 1.742,48
2°	€ 1.600,17	€ 34,47	€ 1.634,64
3°	€ 1.500,78	€ 32,33	€ 1.533,11
4°	€ 1.392,56	€ 30,00	€ 1.422,56
5° bis	€ 1.273,82	€ 27,44	€ 1.301,26
5°	€ 1.217,90	€ 26,24	€ 1.244,14
6°	€ 1.146,87	€ 24,71	€ 1.171,58

Livello	Retribuzione tabellare al 31/7/2012	Terza tranches di incremento dall'1/8/2012	Retribuzione tabellare dall'1/8/2012
---------	-------------------------------------	--	--------------------------------------

1° A	€ 1.998,48	€ 28,87	€ 2.027,35
1° B	€ 1.742,48	€ 24,50	€ 1.766,98
2°	€ 1.634,64	€ 22,98	€ 1.657,62
3°	€ 1.533,11	€ 21,55	€ 1.554,66
4°	€ 1.422,56	€ 20,00	€ 1.442,56
5° bis	€ 1.301,26	€ 18,29	€ 1.319,55
5°	€ 1.244,14	€ 17,49	€ 1.261,63
6°	€ 1.171,58	€ 16,47	€ 1.188,05

Nota

A decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ogni livello di inquadramento.

Livello	Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.)
1° A	€ 25,00
1° B	€ 25,00
2°	€ 25,00
3°	€ 25,00
4°	€ 25,00
5° bis	€ 25,00
5°	€ 25,00
6°	€ 25,00

III

Verbale di accordo 17 gennaio 2011

in materia di applicazione del c.c.n.l. da parte

delle piccole e medie imprese

In relazione all'accordo di rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti delle aziende della comunicazione del 25 ottobre 2010 si è convenuto il seguente verbale integrativo:

Nuovo articolo

(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;
- pre stampa;
- 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 innovativi rientranti nell'ambito di attività di consulenza (informatica, organizzativa, direzionale, qualità ed affini), fatta eccezione per quelli per cui sia richiesta iscrizione ad albi professionali;
- 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.

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 di sottoscrizione del presente verbale, 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.

Art. 36

(Apprendistato)

Norma transitoria

Le medesime regole si applicano altresì agli apprendisti minori di età compresa fino a 18 anni, fino all'entrata in vigore della disciplina di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 276/2003.

IV

Accordo 27 gennaio 2011

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.

In data 27 gennaio 2011, in Roma, presso la sede di Confartigianato imprese:

- in conformità a quanto previsto dalle ipotesi di accordo e dai cc.cc.nn.l. che si pronunciano sulla volontà di istituire forme di previdenza complementare;
- in considerazione dell'accordo interconfederale sulle prospettive della previdenza complementare nel settore artigiano del 3 giugno 2010, sottoscritto da Confartigianato imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e CGIL, CISL, UIL;

- in considerazione dell'accordo interconfederale di indirizzo sulla previdenza complementare del 30 novembre 2010, sottoscritto da Confartigianato imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI, Confcommercio, e CGIL, CISL, UIL;

tra

le Organizzazioni nazionali di categoria della Confartigianato articolate nelle Federazioni e Associazioni nazionali di categoria:

Confartigianato Autoriparazione

Confartigianato Meccanica

Confartigianato Impianti

Confartigianato Moda

Confartigianato Orafi

Confartigianato Alimentazione

Confartigianato Trasporti, logistica e mobilità

Confartigianato Estetisti

Confartigianato Acconciatori

Confartigianato Marmisti

Confartigianato Occhialeria

Confartigianato Odontotecnici - Fe.Na.Od.I.

Confartigianato Grafici

Confartigianato Fotografi

Confartigianato ANIL Pulitintolavanderie

Confartigianato Ceramica

Confartigianato Chimica, gomma e plastica

Confartigianato Legno

Confartigianato Arredo

Confartigianato Tappezzeria

le Unioni della CNA:

CNA Alimentare

CNA Artistico e tradizionale

CNA Benessere e sanità

CNA Comunicazione e terziario avanzato

CNA Costruzioni

CNA Federmoda

CNA Installazione di impianti

CNA Produzione

CNA Servizi alla Comunità

CNA FITA

la Confartigianato, Confederazione generale italiana dell'artigianato

la CNA, Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa

la Casartigiani, Confederazione autonoma sindacati artigiani, con l'intervento, della:

FIAM

FIALA

Federazione nazionale mestieri artistici e tradizionali

FNAE

Federazione nazionale tintolavanderie

SNA

Federazione nazionale alimentaristi

Federazione nazionale abbigliamento

Federazione nazionale fotografi, tipografi e cartai

Federazione nazionale chimici e plastici

la CLAAI, Confederazione delle libere Associazioni artigiane italiane, con l'intervento di:

FEDERNAS

UNAMEM

e

le Federazioni di categoria della CGIL:

FILCAMS-CGIL

FILCTEM-CGIL

FILLEA-CGIL

FILT-CGIL

FIOM-CGIL

FLAI-CGIL

SLC-CGIL

le Federazioni di categoria della CISL:

FAI-CISL

FEMCA-CISL

FILCA-CISL

FIM-CISL

FISASCAT-CISL

FISTEL-CISL

FIT-CISL

le Federazioni di categoria della UIL:

FENEAL

UILA

UILCEM

UILM

UILCOM

UILTA

UILTRASPORTI

UILTUCS

la CGIL, Confederazione generale italiana del lavoro

la CISL, Confederazione italiana sindacati dei lavoratori

la UIL, Unione italiana del lavoro

Si concorda:

- di individuare nel Fondo pensione complementare Fon.Te. il Fondo di previdenza complementare di riferimento per i lavoratori dell'artigianato attualmente destinatari della forma pensionistica complementare collocata presso il Fondo pensione ARTIFOND;

- di trasferire presso Fon.Te., la suddetta forma pensionistica complementare destinata ai lavoratori dell'artigianato;
- di dare mandato al Consiglio di amministrazione di ARTIFOND di realizzare la confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te., nonché di adottare le conseguenti e necessarie delibere per realizzare tale trasferimento, in linea con quanto previsto dalle norme vigenti e dalle disposizioni della COVIP, considerando quanto già previsto dall'accordo interconfederale del 30 novembre 2010;
- di dare mandato al Consiglio di amministrazione di ARTIFOND di definire e realizzare, unitamente al Consiglio di amministrazione del Fondo pensione Fon.Te., tutte le procedure necessarie a garantire un'adeguata e corretta informazione agli iscritti sulle modalità di trasferimento della posizione individuale da ARTIFOND a Fon.Te. senza soluzione di continuità;
- di lasciare inalterata la contribuzione a carico delle imprese artigiane per i propri dipendenti in caso di iscrizione al Fondo pensione Fon.Te., secondo le modalità e i livelli definiti dai rispettivi contratti o accordi collettivi di lavoro, prevedendo - come previsto dal decreto legislativo n. 252/2005 - l'integrale destinazione del t.f.r. maturando in caso di iscrizione da parte di lavoratori con prima occupazione successiva al 28 aprile 1993. Resta in ogni caso stabilito che il suddetto contributo a carico del datore di lavoro non spetta qualora il lavoratore in caso di iscrizione o di trasferimento della posizione maturata presso una forma pensionistica complementare diversa da quella collocata presso il Fondo Fon.Te.;
- che la quota di iscrizione e di associazione dei lavoratori dell'artigianato al Fondo Fon.Te., successivamente al trasferimento della forma pensionistica, sarà quella determinata dal Fondo Fon.Te. stesso per tutti i suoi iscritti;
- che il Fondo pensione ARTIFOND dovrà, successivamente al trasferimento della forma pensionistica complementare, attivare la procedura di scioglimento volontario, secondo la tempistica e con le modalità indicate dallo schema operativo e timetable elaborato dal Consiglio di amministrazione stesso, anche sulla base delle indicazioni del Service amministrativo;
- che i versamenti relativi al primo trimestre 2011 saranno effettuati il 20 aprile 2011 mediante accreditamento al Fondo pensione ARTIFOND e che i versamenti del secondo trimestre 2011 verranno effettuati dal datore di lavoro a favore del Fondo pensione Fon.Te., il quale farà pervenire al lavoratore un'apposita lettera di benvenuto come da direttiva COVIP;
- che a far data dal 1° aprile 2011 i datori di lavoro dei dipendenti di nuova iscrizione alla previdenza complementare provvedano ad effettuare gli adempimenti necessari presso il Fondo Fon.Te. e che, pertanto, successivamente al 31 marzo 2011 il Fondo pensione ARTIFOND non raccoglierà nuove adesioni;
- che la realizzazione di tale processo di trasferimento della forma pensionistica destinata ai lavoratori dell'artigianato e di confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te. potrà realizzarsi solo previa messa a disposizione del Fondo ARTIFOND delle dotazioni organizzative finanziarie necessarie a mantenere l'equilibrio dei conti amministrativi fino a conclusione dell'intero processo e della procedura di scioglimento del Fondo, consapevoli che in caso contrario il Consiglio, secondo quanto previsto dalla delibera dell'assemblea dei delegati del 3 dicembre 2010, è tenuto a convocare nuovamente l'assemblea in sessione straordinaria per lo scioglimento con l'indicazione del Commissario liquidatore entro il 31 gennaio 2011;
- le parti si danno atto che la presente intesa non deroga a quanto previsto dalla legge in relazione alla libera scelta dei lavoratori in materia di previdenza complementare.

CONFARTIGIANATO IMPRESE

Confartigianato Autoriparazione

Confartigianato Meccanica

Confartigianato Impianti

Confartigianato Moda

Confartigianato Orafi

Confartigianato Alimentazione

Confartigianato Trasporti, logistica e mobilità

Confartigianato Estetisti

Confartigianato Acconciatori

Confartigianato Marmisti

Confartigianato Occhialeria

Confartigianato Odontotecnici - Fe.Na.Od.I.

Confartigianato Grafici

Confartigianato Fotografi

Confartigianato ANIL Pulitintolavanderie

Confartigianato Ceramica

Confartigianato Chimica, gomma e plastica

Confartigianato Legno

Confartigianato Arredo

Confartigianato Tappezzeria

CNA

CNA Alimentare

CNA Artistico e tradizionale

CNA Benessere e sanità

CNA Comunicazione e terziario avanzato

CNA Costruzioni

CNA Federmoda

CNA Installazione di impianti

CNA Produzione

CNA Servizi alla comunità

CNA FITA

CASARTIGIANI

FIAM

FIALA

Federazione nazionale mestieri artistici e tradizionali

FNAE

Federazione nazionale tintolavanderie

SNA

Federazione nazionale alimentaristi

Federazione nazionale abbigliamento

Federazione nazionale fotografi, tipografi e cartai

Federazione nazionale chimici e plastici

CLAAI

FEDERNAS

UNAMEM

CGIL

FILCAMS-CGIL

FILCTEM-CGIL

FILLEA-CGIL

FILT-CGIL

FIOM-CGIL

FLAI-CGIL

SLC-CGIL

Dichiarazione a verbale

La rappresentanza unitaria della CILS e delle sue Federazioni nazionali di categoria dell'artigianato all'interno di Fon.Te. sarà esercitata dalla FISASCAT-CISL.

CISL

FAI-CISL

FEMCA-CISL

FILCA-CISL

FIM-CISL

FISASCAT-CISL

FISTEL-CISL

FIT-CISL

UIL

FENEAL

UILA

UILCEM

UILM

UILCOM

UILTA

UILTRASPORTI

UILTUCS

<

Accordi

Analitico

Accordo 27 gennaio 2011 - Previdenza integrativa

Accordo 17 gennaio 2011

Accordo di rinnovo 25 ottobre 2010

Accordo 15 dicembre 2009 - Trattamento economico e bilateralità



Normativa
Giurisprudenza
Contrattazione
Mansionario
Dati retributivi
Altri dati tabellari
Costi chilometrici
Dottrina e Dottrine
Quotidiano Online
Esperto

Normativa Giurisprudenza Contrattazione Mansionario Dati retributivi Altri
dati tabellari Costi chilometrici Dottrina e Dottrine La mia biblioteca



Estremo

Inizio modulo Inizio modulo

Dal: Numero:

<div></div>	Inizio modulo	<div></div>
--	---------------	--

Al: Fine modulo Articolo:

<div></div>	<div></div>
--	--

Fine modulo Fine modulo

PREVIGENTE:

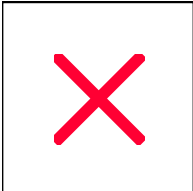


Pubblicazione gazzetta ufficiale

Estremo

Inizio modulo

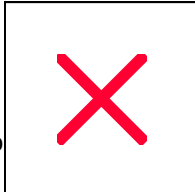
Dal:



Inizio modulo

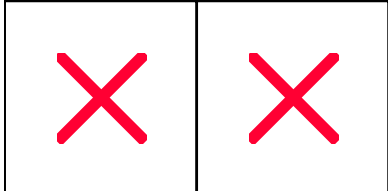
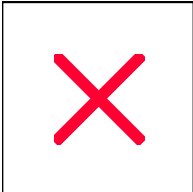
Inizio modulo

Numero:



Al:

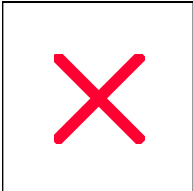
Fine modulo



Fine modulo

Fine modulo

Località:



Pubblicazione

Date

Inizio modulo

Inizio modulo

Stipula:

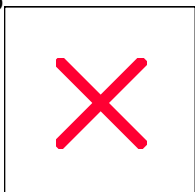
Dal:



Inizio modulo

Fine modulo

Decorrenza:

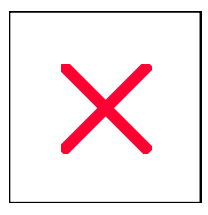


Scadenza:



Fine modulo

Al:



Fine modulo

Tipologia

Inizio modulo

Settore privato:



Settore pubblico:



Fine modulo

Mansionario

Inizio modulo

Profilo:



Area:



Livello:

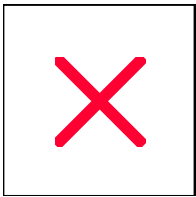


Fine modulo

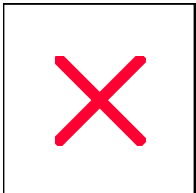
Vigenza

Inizio modulo Inizio modulo

Dal: Fine modulo



Al:



Fine modulo

Tipologia

Inizio modulo

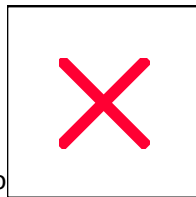
Importo Da:

Inizio modulo

Qualificati:



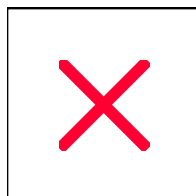
Inizio modulo



Apprendisti: Fine modulo Importo A:



Fine modulo

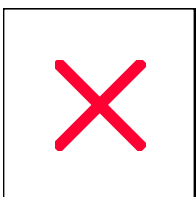


Fine modulo

Vigenza

Inizio modulo

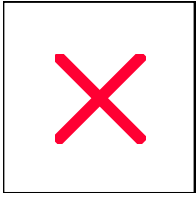
Dal:



Inizio modulo

Fine modulo

Al:



Fine modulo

Produzione

Inizio modulo

Vetture in produzione:



Inizio moduloInizio modulo

Vetture fuori produzione:Fine modulo Fine modulo



Fine modulo

Cerca in

Inizio modulo

Marca:



Modello: Inizio moduloInizio modulo



Fine modulo Fine modulo

Categoria:

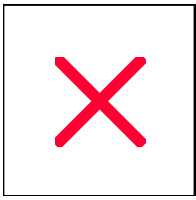


Fine modulo

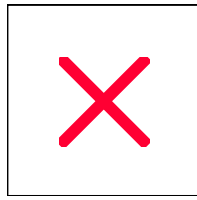
Rivista

Inizio modulo Inizio moduloInizio modulo

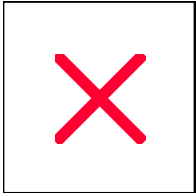
Anno: Fine modulo Numero:



Pagina:



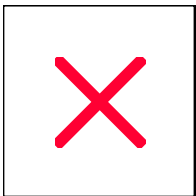
Fine modulo



Fine modulo

Inizio modulo

Autore:

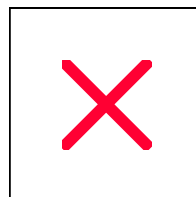


Fine modulo

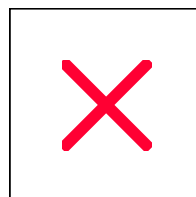
La mia biblioteca

Inizio modulo

Dal:



Al:



Fine modulo

Cerca

Annulla

Documento

Sintesi redazionali

Contratti nazionali

Contratti territoriali

Accordi interconfederali

Indice per argomento

Dati retributivi

Dati contributivi

Irpef

Inail

Classificazioni e codici

Prestazioni

Interessi e rivalutazione