

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Comunicazione

Roma, 13 maggio 2014

Tra le associazioni datoriali:

CONFARTIGIANATO Comunicazione

CNA Comunicazione e Terziario Avanzato

CASARTIGIANI

CLAAI

e le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

Si è convenuto sul seguente verbale di accordo per il rinnovo del CCNL Area Comunicazione del 25 ottobre 2010 per i dipendenti delle imprese del settore della Comunicazione.

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, anche innovativi, rientranti nell'ambito di attività di consulenza (informatica, organizzativa, alle imprese, direzionale, qualità ed affini).
- le ricerche di mercato economiche, i sondaggi di opinione e telemarketing, call center, agenzie certificati e disbrigo pratiche, organizzazione eventi, interpretariato;
- la produzione e gestione di servizi multimediali e di rete e della relativa apparecchiatura, commercio elettronico.

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

Nuovo Art. 4 Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2013 e avrà validità fino al 31 dicembre 2015.

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

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

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

Nuovo Art. 22 - Classificazione professionale unica

I lavoratori addetti ai settori previsti dalla sfera di applicazione sono inquadrati in una classificazione unica articolata in otto livelli retributivi.

La presente classificazione è basata su declaratorie generali con le quali vengono definiti i criteri per l'inquadramento dei lavoratori nei singoli livelli e su profili professionali con i quali vengono esemplificati i contenuti delle prestazioni lavorative in essi considerate.

L'inquadramento dei quadri, impiegati, operai che, secondo il sistema di classificazione unica prevista dal presente contratto trova attuazione in sede aziendale, è teso a garantire ai lavoratori il conseguimento della professionalità ed una ulteriore valorizzazione delle capacità professionali, anche attraverso percorsi formativi che conducano a forme di polifunzionalità/competenze coerenti con l'organizzazione del lavoro delle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, dell'organizzazione del lavoro e della produttività.

Per specifiche figure professionali, i cui profili siano previsti in più livelli ai fini dell'inquadramento aziendale, all'atto della assunzione, si farà riferimento all'anzianità professionale già acquisita nel settore e alle mansioni corrispondenti alle competenze specificate nelle diverse declaratorie.

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

Livello 1°A

Lavoratori con responsabilità direttive aventi discrezionalità di poteri nella gestione aziendale e/o nelle trattative con i committenti esterni, e con responsabilità nel conseguire gli obiettivi prefissati. Lavoratori con elevata capacità gestionale che operano 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 muniti di approfondite conoscenze tecnico-pratiche che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati ad esplicare in modo prevalente mansioni di coordinamento, di lavoratori/trici o risorse aziendali, nelle diverse fasi di lavorazione, nel quadro delle direttive loro impartite con autonomia gestionale e decisionale e con responsabilità di direzione esecutiva sull'intera struttura aziendale o sul settore di appartenenza.

Profili

Responsabile amministrativo-i

Responsabile e coordinatore di segreteria

Responsabile di settore/comparto

Impiegato con mansioni di coordinamento degli addetti al settore

Impiegati tecnici

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

Livello 2°

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

Profili

Impiegati amministrativi

Impiegato assistente addetto alla organizzazione e programmazione delle attività

Impiegato di concetto, contabile, addetto paghe e contributi

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

Impiegati tecnici

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

Operai

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

Livello 3°

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

Profili

Impiegati amministrativi

Impiegato di concetto con funzioni di assistenza

Impiegato addetto alla gestione del personale

Impiegato di concetto, contabile, addetto paghe e contributi

Impiegati tecnici

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

Operai

Addetto a sistemi complessi di fotoriproduzione ed incisione lastre ctp; operatore di sistemi elettronici per il trattamento di testo ed immagini; capo macchina stampa offset piana e/o rotativa quadricolore ed oltre; legatore con responsabilità di conduzione e controllo della catena completa di allestimento; lavoratore che opera su macchine da stampa il cui campo macchina sia classificato a livello superiore; in cartotecnica: lavoratore altamente specializzato che conduce e controlla macchine ed impianti muniti di calcolatore di processo con responsabilità del ciclo produttivo;

lavoratore altamente specializzato addetto alla installazione, manutenzione e riparazione di gruppi o di parti meccaniche ed elettriche; operatore con compiti di coordinamento organizzativo di riprese fotografiche, video e/o registrazioni audio anche in esterni; stampatore che esegue autonomamente tutte le operazioni di sviluppo e stampa (anche manuale); ritoccatore; operatore di impianto complesso di sviluppo e stampa; addetto con responsabilità alla conduzione di impianti di riproduzione complessi con compiti di coordinamento degli addetti; tecnico riparatore di hardware.

Livello 4°

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

Profili

Impiegati amministrativi

Impiegato di concetto, responsabile di magazzino

Impiegato addetto ai rapporti con clienti o fornitori

Impiegato addetto alla gestione del personale

Impiegato addetto alla tenuta delle scritture contabili, paghe e contributi

Impiegati tecnici

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

Operai

Litografo, tipografo, serigrafo, stampatore su macchine digitali di complessa tecnologia, linotipista, monotipista, fotocompositore, fotoincisore, compositore a mano, lavoratore in grado di operare con elevata professionalità nei campi specifici di attività, fotolitografo, restauratore di libri, conduttore di macchine automatiche di legatoria, responsabile conduttore di macchine bobst, addetto ad una catena completa di allestimento; addetto manutenzione e riparazione macchine

ed impianti; operatore data –base, operatore con responsabilità delle attività di spedizione e ricevimento merci e materie prime che svolge la sua attività anche con l'ausilio di strumenti informatici; tecnico installatore hardware e sistemi operativi; web designer che in condizione di autonomia provvede alla creazione della grafica aziendale, all'aggiornamento dei siti web aziendali; addetto alle videoconferenze.

Settore Fotografia

- operatore che realizza riprese video-fotografiche e registrazioni audio su indicazione; lavoratore che opera su macchine di sviluppo e stampa, addetto al montaggio, alla sincronizzazione, alle luci, responsabile allestimento per le riprese, foto-ceramista;

- Addetto alla manutenzione che, con autonomia operativa e funzionale, interpretando schemi costruttivi e funzionali di particolare complessità, effettua sugli impianti, sulle apparecchiature e sui relativi strumenti, ogni tipo di intervento risolutivo, di natura elettrica, elettronica e meccanica, tale da richiedere elevate conoscenze teoriche e pratiche rispetto a tutte le specializzazioni indicate.

- Lavoratore addetto ad attrezzature di stampa che in condizioni di totale autonomia funzionale attende a tutte le fasi del processo produttivo riferito alla stampa analogica e digitale (taratura iniziale, inquadratura, stampa del soggetto in misura predeterminata, controllo cromatico rispetto al campione, rifinitura e controllo di qualità) nonché a tutte le attività di manutenzione, revisione e messa a punto che consentono di assicurare l'efficienza dell'attrezzatura medesima.

- lavoratore addetto a sistemi integrati complessi di sviluppo negativo e stampa su carta, che in condizioni di totale autonomia e responsabilità dei risultati è in grado di intervenire su tutte le fasi del sistema stesso comprese le attività di manutenzione, revisione e messa a punto, che consentano di assicurare l'efficienza dell'impianto stesso.

- addetto al desktop publishing, in possesso di adeguata preparazione certificata da specifica formazione ed esperienza grafica e di impaginazione.

In condizioni di totale autonomia e responsabilità, assembla e impagina immagini e testi, tramite l'utilizzo di software specifici intervenendo direttamente su tutti i livelli di ogni singolo file.

- addetto alle sviluppatrici continue e a telai, negativo e diapositivo che, oltre a sviluppare in totale autonomia sia negativi che diapositive, intervenga nelle necessarie attività di controllo densitometrico e chimico, manutenzione, revisione e messa a punto che consentano di assicurare l'efficienza delle attrezzature medesime.

- addetto alle stampatrici digitali ad inchiostro o toner che in totale autonomia provvede a tutte le fasi di lavorazione: acquisizione e gestione degli ordini; prestampa, tramite utilizzo di software specifici; manutenzione giornaliera e periodica dei sistemi di stampa con conoscenza specifica dell'hardware e del software dell'impianto di stampa; taratura dell'impianto di stampa.

Livello 5° bis

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

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

Profili

Impiegati amministrativi

Impiegato addetto alla compilazione e predisposizione della modulistica

Impiegato addetto alla tenuta delle scritture contabili

Impiegato d'ordine, commesso

Impiegati tecnici

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

Operai

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

Settore Fotografia

- addetto alla ripresa video-fotografica e registrazione audio; addetto al montaggio video e/o fotomontaggio, alla sincronizzazione, alle luci, artbuyer (trovarobe), allo sviluppo e stampa, autista raccoglitore, fotoceramista;
- stampa fotografica digitale; Taglio - preparazione- rifilo - copertinatura e broccatura - montaggio calendari, canvas e gadget in genere.
- rilegatura libri matrimoniali e costruzione copertine.
- addetto all'assistenza clienti che in condizione di autonomia provvede a risolvere le richieste dei clienti di carattere tecnico e della gestione degli ordini, si occupa dell'assistenza software sia via

mail che telefonica, si occupa della gestione dei chioschi, delle promozioni, della gestione del database web dei siti aziendali.

Livello 5°

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

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

Profili

Impiegati amministrativi

Impiegato addetto al centralino

Impiegato addetto al disbrigo di commissioni presso enti o uffici

Impiegato addetto alla tenuta delle scritture contabili semplificate

Impiegato d'ordine di prima assunzione, commesso

Impiegati tecnici

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

Operai

Litografo, tipografo, serigrafo, stampatore su macchine digitali ~~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.

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

Profili

Addetto alle pulizie

Custode

Fattorino

Dichiarazione della parti

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

Nuovo Articolo 36 - Apprendistato professionalizzante

Premessa

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

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

1- Norme generali

Ai sensi del D. Lgs. 167/2011 l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente CCNL e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.

2- Età di assunzione

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

Ai sensi dell'art. 4, c. 1, del D.Lgs. 167/2011 per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi, del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3 - Forma e contenuto del contratto

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

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

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

4 - Periodo di prova

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

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

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

5 – Apprendistato presso altri datori di lavoro

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

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

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

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

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

6 – Durata dell'apprendistato professionalizzante

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

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

- 1° Gruppo (livelli 3°, 2°, 1°b, 1°a)

durata: 5 anni

-2° Gruppo (livelli 4°, 5°bis)

durata: 5 anni

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

- 3° Gruppo (livello 5)

durata: 4 anni

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

Impiegati

Per gli impiegati amministrativi di tutti i livelli di inquadramento la durata massima dell'apprendistato è di 3 anni.

Per gli impiegati tecnici la durata massima è quella prevista dai rispettivi gruppi.

Per gli impiegati addetti al centralino la durata massima è di 2 anni.

PMI

Per le piccole e medie imprese la durata massima dell'apprendistato è ridotta a 3 anni a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi.

Qualora a seguito del conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, le parti trasformino il contratto in "apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella prevista dal presente articolo.

Resta inteso che qualora la durata dell'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale sia pari alla durata del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista dovrà comunque svolgere un ulteriore periodo di apprendistato professionalizzante. In questo caso la durata massima è di 1 anno.

Il periodo di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale è ritenuto utile ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

Chiarimento a verbale:

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

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

In tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (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.

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

7 – Retribuzione

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione tabellare relativa al livello salariale nel quale egli sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato al lordo delle ritenute previdenziali.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

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

8 - Piano Formativo Individuale (PFI)

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

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

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

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

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro. I contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale in esso previsti potranno essere indicati nel dettaglio anche una volta decorsi i suddetti 30 giorni, comunque non oltre i 60 giorni.

Il PFI potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor o referente aziendale.

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

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

9 - Formazione dell'apprendista

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

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

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

10 – Tutor o Referente aziendale

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

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

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

11 - Registrazione della formazione e della qualifica

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

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro. sulla base del modello posto in allegato.

12 – Malattia ed infortuni

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

13 - Ferie

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

14 - Disciplina del recesso

Durante il periodo di apprendistato nessuna delle parti può recedere dal rapporto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; l'insorgenza dello stato di malattia durante il periodo di preavviso non interrompe lo stesso e, pertanto, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

15 - Apprendistato a tempo parziale

Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale, in questo caso le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.

Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL e dal D.Lgs. 61/2000 e s.m.i.

16 - Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti a partire dal 1° giugno 2014.

Ai contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

Norme finali

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli artt. 64 e 71 del presente contratto.

Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano

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

Per tutto quanto non disciplinato dalla presente intesa, si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Dichiarazione delle parti

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

Articolo nuovo - Mobilità ed intercambiabilità del personale

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

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

Nuovo Articolo 38 - Contratto a tempo determinato

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

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

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

a) Affiancamento

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

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

d) Limiti quantitativi

Nelle imprese che hanno 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi i soli lavoratori a tempo indeterminato, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Per le imprese che occupano più di 5 dipendenti così come sopra calcolati l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 30% del personale in forza, con arrotondamento all'unità superiore.

Per le imprese artigiane che occupano più di 5 dipendenti così come sopra calcolati l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 40% del personale in forza, con arrotondamento all'unità superiore.

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

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

Ai sensi del comma 7 lett. a) dell'art.10 D.Lgs 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 12 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

b) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs 368 del 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 368 del 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 368 del 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.

d) Diritto di precedenza

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

g) Intervalli temporali

Ai sensi del comma 3 dell'art. 5, D.Lgs. 368/2001, così come novellato dal D.L. 76 convertito in Legge 99/2013, il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi. Ai sensi dell'art. 5, c. 3, del D.Lgs. 368/2001, così come novellato dal D.L. 76 convertito in Legge 99/2013, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuato per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Dichiarazione delle parti

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

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

Nei casi di infortuni sul lavoro e malattie professionali intervenuti durante il periodo di prova è dovuta a carico del datore di lavoro, l'integrazione economica.

Durante il periodo di prova è ammessa, da entrambe le parti la rescissione del rapporto senza alcun preavviso.

In questo caso, al lavoratore, oltre alla retribuzione pattuita, spetteranno i diversi ratei (gratifica, ferie, t.f.r., ecc.) previsti.

I periodi di prova sono computati in caso di conferma come validi per l'anzianità dei lavoratori e per la durata dell'apprendistato

Nuovo 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.

La programmazione del periodo delle ferie collettive dovrà avvenire di norma entro il mese di aprile.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario salvo che la giustificazione dell'assenza non sia potuta pervenire in tempo utile a causa di comprovati motivi di forza maggiore.

Art. 10 - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le imprese concederanno, nei casi ed alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio, compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici legalmente riconosciuti, ivi compresi i corsi di lingua italiana.

Tale norma si applica nelle imprese che occupano più di cinque dipendenti, compresi gli apprendisti.

A tale scopo deve essere messo a disposizione un ammontare di ore retribuite conteggiate nel triennio e corrispondenti a 10 ore annue per ogni dipendente.

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio a quelle richieste come permesso retribuito.

Potranno contemporaneamente usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra escludendo la contemporaneità di più lavoratori nelle aziende fino a 10 dipendenti, due lavoratori nelle aziende da 11 a 22 dipendenti.

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. 15 Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI.

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane e delle PMI, convengono di promuovere le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato SAN.ARTI., secondo le modalità stabilite dall'Accordo interconfederale per la costituzione del Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa sottoscritto il 21 settembre 2010 tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

Pertanto, a decorrere dal 1° febbraio 2013 sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti.

Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità.

A decorrere dal 1° giugno 2014, sono iscritti al Fondo anche i lavoratori a tempo determinato se il rapporto ha una durata iniziale almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.

La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente CCNL.

Le prestazioni erogate da SAN.ARTI. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI. è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

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

Nuovo art. 2 – Sistemi 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 dell'area della comunicazione.

Pertanto le parti individuano nella costituzione dell'"Osservatorio nazionale" e degli "Osservatori regionali" strumenti utili a favorire anche il funzionamento della struttura contrattuale prevista dal presente c.c.n.l., rappresentando altresì un momento di supporto delle possibilità partecipative del settore alle scelte di politica economica ed industriale.

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

Compiti degli Osservatori saranno:

- l'andamento della produttività ed il livello di efficienza e competitività del settore;
- l'andamento delle adesioni nel settore alla previdenza complementare e alla previdenza integrativa;
- l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica per l'artigianato, con dati disaggregati per comparto;
- monitoraggio **e azioni di sostegno** alla contrattazione di secondo livello;
- l'acquisizione di informazioni sull'andamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento al Mezzogiorno, sui flussi occupazionali, apprendistato, contratti di inserimento, occupazione femminile, lavoro a domicilio, appalti;
- l'attivazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici o privati, ecc.;
- lo studio di migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- la valutazione e lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- l'esame delle necessità e delle prospettive del sistema di formazione professionale, finalizzato ad un diretto intervento a livello regionale delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro, dei fabbisogni formativi rilevati e delle risorse pubbliche all'uopo destinate;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- ambiente;
- struttura delle imprese e relative strutture tecnologiche;
- struttura occupazionale e fabbisogno di formazione;
- andamento della produttività e redditività delle imprese;
- pari opportunità;
- verifica relativa alle eventuali problematiche eventualmente insorte in merito alla nuova sfera d'applicazione contrattuale;
- l'andamento congiunturale con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;
- l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento degli enti pubblici;

- le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti;
- monitoraggio sull'evoluzione dei profili professionali dei settori dell'Area Comunicazione con particolare riferimento alle figure professionali dell'ICT;
- esaminare le problematiche relative all'attuazione della normativa sui congedi parentali frazionati.

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

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

L'Osservatorio si riunisce con cadenza almeno semestrale.

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

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

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

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.

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui ai precedenti commi, il lavoratore che sia affetto da patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di «grave infermità» da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL. potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comportamento, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di ulteriori 6 mesi, periodicamente documentata da medici specialisti, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata.

Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti.

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

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

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

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

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Per quanto concerne i controlli, valgono le leggi in vigore.

Diritti sindacali nelle imprese non artigiane che occupano più di 15 dipendenti

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

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

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

Nuovo 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°	50 giorni lavorativi
3°	40 giorni lavorativi
4°	30 giorni lavorativi
5° bis	25 giorni lavorativi
5°	20 giorni lavorativi
6°	20 giorni lavorativi

Il preavviso di regola deve essere dato per iscritto l'ultimo giorno della settimana lavorativa ed avere decorrenza dal primo giorno della successiva.

In caso di dimissioni senza preavviso l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

L'azienda può anche esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendo la retribuzione delle ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

L'operaio che ha ricevuto il preavviso può interrompere il rapporto di lavoro prima della scadenza del preavviso stesso, con la sola retribuzione relativa al periodo lavorato.

La retribuzione corrisposta in caso di preavviso lavorato o a titolo di indennità sostitutiva del preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto.

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

Sulla base delle intese intercorse in occasione del rinnovo del c.c.n.l. per le imprese artigiane e PMI del settore, si è convenuto quanto segue:

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

Parte economica

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi a partire dal 1° giugno 2014, dal 1° febbraio 2015, dal 1° ottobre 2015 così come da tabelle allegate.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 160,00 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 due soluzioni: la prima pari ad euro 80.00 con la retribuzione del mese di luglio 2014 la seconda pari ad euro 80.00 con la retribuzione del mese di gennaio 2015.

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

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

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

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

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese maggio 2014.

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

Tabelle retributive - comunicazione

Livello	Retribuzione Tabellare al 31/05/2014	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
1A	€ 2.027,35	€ 112,43	€ 2.139,78
1B	€ 1.766,97	€ 97,99	€ 1.864,96
2	€ 1.657,63	€ 91,93	€ 1.749,56
3	€ 1.554,66	€ 86,22	€ 1.640,88
4	€ 1.442,56	€ 80,00	€ 1.522,56
5Bis	€ 1.319,56	€ 73,18	€ 1.392,74
5	€ 1.261,63	€ 69,97	€ 1.331,60
6	€ 1.188,05	€ 65,89	€ 1.253,94

Livello	Retribuzione tabellare al 31/05/2014	Prima tranches di incremento dal 1° giugno 2014	Retribuzione tabellare dal 1° giugno 2014
1A	€ 2.027,35	€ 35,13	€ 2.062,48
1B	€ 1.766,97	€ 30,62	€ 1.797,59
2	€ 1.657,63	€ 28,73	€ 1.686,36
3	€ 1.554,66	€ 26,94	€ 1.581,60
4	€ 1.442,56	€ 25,00	€ 1.467,56
5Bis	€ 1.319,56	€ 22,87	€ 1.342,43
5	€ 1.261,63	€ 21,86	€ 1.283,49
6	€ 1.188,05	€ 20,59	€ 1.208,64

Livello	Retribuzione tabellare al 31 gennaio 2015	Seconda tranches di incremento dal 1° febbraio 2015	Retribuzione tabellare dal 1° febbraio 2015
1A	€ 2.062,48	€ 35,13	€ 2.097,61
1B	€ 1.797,59	€ 30,62	€ 1.828,21
2	€ 1.686,36	€ 28,73	€ 1.715,09
3	€ 1.581,60	€ 26,94	€ 1.608,54
4	€ 1.467,56	€ 25,00	€ 1.492,56
5Bis	€ 1.342,43	€ 22,87	€ 1.365,30
5	€ 1.283,49	€ 21,86	€ 1.305,35
6	€ 1.208,64	€ 20,59	€ 1.229,23

Livello	Retribuzione tabellare al 30 settembre 2015	Terza tranche di incremento 1° ottobre 2015	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2015
1A	€ 2.097,61	€ 42,17	€ 2.139,78
1B	€ 1.828,21	€ 36,75	€ 1.864,96
2	€ 1.715,09	€ 34,47	€ 1.749,56
3	€ 1.608,55	€ 32,33	€ 1.640,88
4	€ 1.492,56	€ 30,00	€ 1.522,56
5Bis	€ 1.365,30	€ 27,44	€ 1.392,74
5	€ 1.305,35	€ 26,25	€ 1.331,60
6	€ 1.229,23	€ 24,71	€ 1.253,94

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

Avviso comune - Settore fotografia

Da diversi anni, il settore della Fotografia è coinvolto in un articolato processo di riposizionamento competitivo, peraltro reso molto più difficile dall'attuale crisi economica, che ha determinato importanti ripercussioni negative sia sulle imprese che sui lavoratori.

Il quadro economico contingente, infatti, ha reso particolarmente arduo per imprese e professionisti fronteggiare il fenomeno della concorrenza sleale, che ha assunto contorni sempre più gravi, in virtù del sensibile aumento del numero di operatori abusivi, i quali, in palese violazione delle normative giuslavoristiche e fiscali, ricorrono sistematicamente al lavoro nero.

Le parti stipulanti ribadiscono con convinzione che il "lavoro" in Italia, indipendentemente dalle modalità e dalle forme in cui è svolto, debba necessariamente esplicarsi nel rispetto delle normative di legge e dei contratti collettivi nazionali e regionali di lavoro.

Ciò considerato, le parti firmatarie il presente CCNL reputano opportuno promuovere e sviluppare tutte le iniziative volte a sensibilizzare il consumatore rispetto al fenomeno dell'abusivismo e richiedono alle Istituzioni competenti di adottare tempestivamente appositi provvedimenti finalizzati alla tutela e allo sviluppo del settore.

Roma, 13 maggio 2014

CONFARTIGIANATO Comunicazione

SLC-CGIL

CNA Comunicazione e terziario avanzato

FISTEL-CISL

CASARTIGIANI

UILCOM-UIL

CLAAI