

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Comunicazione.

Addì, 25 ottobre 2010

Tra le associazioni artigiane:

CONFARTIGIANATO Federazione Comunicazione

CNA Comunicazione e Terziario Avanzato

CASARTIGIANI

CLAAI

e le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

Si è convenuto il seguente verbale di accordo per il rinnovo del CCNL Area Comunicazione del 28 marzo 2007 per i dipendenti delle imprese del settore della Comunicazione.

Durata e scadenza

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

IL CCNL 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 CCNL 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 (EDR).

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.).

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 di 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.

Nota a Verbale

Modalità di applicazione del presente CCNL da parte delle Piccole e Medie Imprese.

Per effetto dell'applicazione del presente CCNL da parte di PMI che in precedenza hanno applicato altro CCNL, 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 CCNL 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.

** Articolo modificato dal verbale di accordo, sottoscritto tra le stesse parti, del 17 gennaio 2011.*

Nuovo Articolo 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 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.

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. 81/08.

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, nonchè 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 CCNL, 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, c. 2, del D.Lgs. 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".

Articolo 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:

<i>Gruppi</i>	<i>I sem.</i>	<i>II sem.</i>	<i>III sem.</i>	<i>IV sem.</i>	<i>V sem.</i>	<i>VI sem.</i>	<i>VII sem.</i>	<i>VIII sem.</i>	<i>IX sem.</i>	<i>X sem.</i>
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.

Norma transitoria (da inserire dopo l'ultimo comma dell'articolo 36)*

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. 276/03

** Norma inserita con il verbale di accordo, sottoscritto tra le stesse parti, del 17 gennaio 2011.*

Nuovo Articolo 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 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.

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 CCNL 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:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;
2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;
3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;
4. a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

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

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

a) RAPPRESENTANZA SINDACALE 0,10% -12,5 €

b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA

E FORMAZIONE SICUREZZA	0,15% - 18,75 €
c) ENTE BILATERALE NAZIONALE	0,01% - 1,25 €
d) RAPPRESENTANZA IMPRESE	0,25% - 31,25 €
e) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO	0,49% - 61,25 €

(questo importo è comprensivo dei 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, lettera e).
- In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccredito all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.
- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.
- La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.
- 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 31/12/2010.

Articolo 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, Clai 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 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. 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 1/11/2010, dal 1/9/2011 e dal 1/8/2012.

Ad integrale copertura del periodo di carezza 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 (EDR).

Il conglobamento non dovrà modificare l'attuale situazione in materia di riflessi economici dei vari istituti retributivi.

Livello	Retribuzione tabellare al 01/01/10	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
1 A	€ 1900,14	€ 127,21	€ 2.027,35
1 B	€ 1656,73	€ 110,24	€ 1.766,97
2	€ 1554,21	€ 103,42	€ 1.657,63
3	€ 1457,67	€ 96,99	€ 1.554,66
4	€ 1352,56	€ 90,00	€ 1.442,56
5 Bis	€ 1237,23	€ 82,33	€ 1.319,56
5	€ 1182,92	€ 78,71	€ 1.261,63
6	€ 1113,93	€ 74,12	€ 1.188,05

Nota a verbale delle parti

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

Livello	Retribuzione tabellare al 31/10/2010	Prima tranches di incremento dal 1/11/2010	Retribuzione tabellare dal 1/11/2010
1 A	€ 1900,14	€ 56,19	€ 1.956,33
1 B	€ 1656,73	€ 49,00	€ 1.705,73
2	€ 1554,21	€ 45,96	€ 1.600,17
3	€ 1457,67	€ 43,11	€ 1.500,78
4	€ 1352,56	€ 40,00	€ 1.392,56
5 Bis	€ 1237,23	€ 36,59	€ 1.273,82
5	€ 1182,92	€ 34,98	€ 1.217,90
6	€ 1113,93	€ 32,94	€ 1.146,87

Livello	Retribuzione tabellare al 31/8/2011	Seconda tranches di incremento dal 1/9/2011	Retribuzione tabellare dal 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 tranche di incremento dal 1/8/2012	Retribuzione tabellare dal 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