

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 13 maggio 2014

Validità: 01.01.2013 - 31.12.2015

Parti : Cna Comunicazione e Terziario-Avanzato, Confartigianato Comunicazione, Casartigiani, Claa e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil

Settori : Poligrafici e Spettacolo, Area comunicazione, Artigianato

Fonte: uilcom.it

Sommario:

[Nuovo articolo - Sfera di applicazione](#)

Nuovo Art. 4 - Decorrenza e durata

Nuovo Art. 22 - Classificazione professionale unica

[Nuovo Articolo 36 - Apprendistato professionalizzante](#)

[Premessa](#)

[1- Norme generali](#)

[2 - Et  di assunzione](#)

[3 - Forma e contenuto del contratto](#)

4 - Periodo di prova

[5 - Apprendistato presso altri datori di lavoro](#)

[6 - Durata dell'apprendistato professionalizzante](#)

[6bis - Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato](#)

7 - Retribuzione

[8 - Piano Formativo Individuale \(PFI\)](#)

[9 - Formazione dell'apprendista](#)

[10 - Tutor o Referente aziendale](#)

[11 - Registrazione della formazione e della qualifica](#)

12 - Malattia ed infortuni

[13 - Ferie](#)

14 - Disciplina del recesso

[16 - Decorrenza](#)

[Norme finali](#) [Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano](#)

[Dichiarazione delle parti](#)

[Articolo nuovo - Mobilit  ed intercambiabilit  del personale](#)

[Nuovo Articolo 38 - Contratto a tempo determinato](#)

Nuovo Art. 19 Periodo di prova

Nuovo Art. 30 Ferie

Art. 10 - Diritto allo studio

Art. 15 Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI.

[Nuovo art. 2 - Sistemi di informazioni](#)

[Osservatori](#)

Art. 44 - Conservazione del posto in caso di malattia ed infortunio

[Diritti sindacali nelle imprese non artigiane che occupano pi  di 15 dipendenti](#)

Nuovo art. 64 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Nuovo Art. Protocollo sulle modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese

Parte economica

Tabella retributiva - comunicazione

[Avviso comune - Settore fotografia](#)

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Comunicazione

Roma, 13 maggio 2014, tra le associazioni datoriali: Cna Comunicazione e Terziario-Avanzato, Confartigianato Comunicazione, Casartigiani, Clai 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 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 1° al 5° livello e per le relative mansioni.

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.

[...]

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.

[...]

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: affiancamelo 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'adeguata 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 contrattoci 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.

13 - Ferie

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

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.

[...]

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 0 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 [...]

d) Diritto di precedenza [...]

g) Intervalli temporali [...]

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. 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 CCNL, 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 CCNL: esso sarà composto, in termini paritetici, da 2 esponenti per ogni Organizzazione firmataria del CCNL 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.

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.□

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 esplicitarsi 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.