

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 2 luglio 2013

Validità: 01.07.2012 - 30.06.2015

Parti : Unigec-Confapi, Unimatica-Confapi, Confapi e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil

Settori: Poligrafici e Spettacolo, Carta, Comunicazione, ecc., P.M.I.

Fonte: FISTEL-CISL

Sommario:

Costituzione delle parti

Considerazioni preliminari

Protocollo di intesa aggiuntivo al campo di applicazione del presente CCNL

Dichiarazione a verbale

Decorrenza e durata

Inquadramento

Nuovo articolo - Diritto alle prestazioni della bilateralità

Articolo 9 - Premio di risultato

Nota a verbale all'art. 35 pag.73

Articolo 26 - Contratto a tempo determinato

Articolo nuovo - Lavoro in somministrazione

Articolo 31 - Contratto di apprendistato

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Articolo nuovo - Entrata ed uscita Articolo nuovo - Permessi annui retribuiti

Articolo nuovo - Recuperi

Articolo nuovo - Orario plurisettimanale

Articolo nuovo - Banca ore

Articolo nuovo - Sostegno al reddito / Welfare integrativo

Articolo 43 - Diritto allo studio ed alla formazione professionale

Articolo 73 - Corresponsione della retribuzione

Articolo nuovo - Patto formativo

Articolo nuovo - Tutela della maternità e istituto dei congedi parentali

Considerazioni finali

Clausola di salvaguardia

Incremento dei minimi per livello

Una tantum

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti della piccola e media industria della comunicazione dell'informatica, dei servizi innovativi e della microimpresa, 2 luglio 2013

Costituzione delle parti

Tra l'Unigec Confapi [...], con l'assistenza della Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata - Confapi, l'Unimatica Confapi [...], con l'assistenza della Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata - Confapi, Confapi e la Slc-Cgil [...], con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro - Cgil, la Fistel-Cisl [...], con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori - Cisl, la Uilcom-Uil [...], con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro - Uil

Le Parti sociali sopra richiamate ritengono la contrattazione collettiva quale strumento di regolazione dei rapporti di lavoro e quale elemento di promozione del consolidamento e sviluppo delle imprese.

Per meglio adattare il CCNL alle esigenze delle PMI le Parti riconoscono il modello contrattuale strutturato su due livelli, di cui il primo nazionale di categoria, e il secondo alternativamente aziendale o territoriale o di altra natura.

Inoltre, le Parti considerano la dimensione aziendale quale elemento di riferimento per meglio adattare il CCNL nell'ambito dei due livelli alle esigenze reali delle imprese.

Per questa ragione ritengono che vadano considerate le peculiarità delle aziende fino a 15 addetti nonché delle aziende da 16 a 50 addetti e delle aziende con oltre i 50 addetti.

Da questa prospettiva le Parti intendono rispondere con il presente CCNL alle necessità di regolazione dei rapporti di lavoro del comparto della PMI dei settori rappresentati.

Gli Accordi Interconfederali sottoscritti da Confapi con Cgil, Cisl e Uil vengono integralmente recepiti nel presente CCNL.

Relativamente all'Accordo Interconfederale Sanapi, le parti considerano che la problematica non ha trovato ancora soluzione a livello interconfederale, si riservano di fare una valutazione nell'ambito della durata del vigente contratto al fine di valutare le proposte di intervento per offrire ai lavoratori e alle imprese, con il meccanismo di compartecipazione, tale servizio.

Eventuali Accordi Interconfederali e/o Intese che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale saranno oggetto di esame tra le Parti al fine di armonizzare, senza oneri né vantaggi rispettivi, le pattuizioni qui definite.

Considerazioni preliminari

Con l' [Accordo Interconfederale del 20.4.2012](#) in materia di rappresentanza sono state definite modalità condivise per la tutela dei diritti in materia di rappresentanza, validità ed effettività dei CCNL. A tale [Accordo Interconfederale](#) si richiamano le parti nella prospettiva di offrire un quadro certo e definito di regole condivise e vincolanti per tutte le parti.

Protocollo di intesa aggiuntivo al campo di applicazione del presente CCNL

In relazione all'estensione del presente CCNL all'area della microimpresa, la [Raccomandazione n. 03/361/CE](#) definisce e qualifica come PMI un'impresa che soddisfa tre criteri: finanziario, numero dei dipendenti, autonomia.

Secondo tale raccomandazione si considerano Microimprese le aziende con le seguenti caratteristiche: meno di 10 persone occupate, un fatturato annuo non superiore a due milioni di euro ed un bilancio annuo non superiore a due milioni di euro.

Le Parti convengono che il presente CCNL potrà quindi essere applicato su richiesta delle imprese anche ai dipendenti delle Microimprese, come sopra definite, non rientranti nel campo

di applicazione dei CCNL del sistema Confapi.

Le parti si impegnano a definire entro il 31/12/2013 nell'ambito di un apposito comitato paritetico bilaterale la parte economica specifica nonché la parte relativa alla classificazione professionale dei dipendenti.

Dichiarazione a verbale

Confapi, nell'ambito della propria organizzazione associativa, dispone di Unioni di categoria che raccolgono aziende operanti nell'ambito delle seguenti categorie: Confapi Turismo, Confapi Trasporti, Confapi Sanità.

Inoltre il sistema Confapi copre mediante patti federativi la rappresentanza delle microimprese, nei diversi settori economici.

Nuovo articolo - Diritto alle prestazioni della bilateralità

La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria del Sistema di rappresentanza Confapi 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 ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

1. Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro;

2. i trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema Confapi, laddove sottoscritti;

[...]

5. a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e dei CCNL rinnovati ed in corso di rinnovo i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

a) "Fondo Sicurezza PMI Confapi"

- 18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza territoriale;

- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS

b) "Fondo Sviluppo bilateralità PMI Confapi"

- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato

- 3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore

c) "Fondo Sostegno al reddito"

[...]

d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro"

- 8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino

nonché per la contrattazione territoriale di II livello;

- 12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale;

[...]

Articolo 26 - Contratto a tempo determinato

Nell'ambito di quanto previsto dal [D.Lgs. n. 368/2001](#) come modificato dalla [legge 28 giugno 2012 n. 92](#)

, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato. [...]

È delegata alla contrattazione aziendale o, in alternativa, alla contrattazione territoriale la eventuale definizione di quanto stabilito dall'articolo 1, comma 1-bis, secondo periodo, del [D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001](#)

come modificato dalla

[legge 28 giugno 2012 n. 92](#)

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo adeguato in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

[...]

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 4-ter e comma 3, del [D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#) come modificato dai

successivi interventi legislativi, oltre alle attività stagionali definite dal

[DPR 7 ottobre 1963, n. 1525](#)

e successive modifiche e integrazione, le Parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

[...]

Articolo nuovo - Lavoro in somministrazione

È rinviata alla contrattazione di II livello la eventuale definizione di quanto previsto dall'art. 1, comma 1-bis, secondo periodo, del [D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001](#) come modificato dalla [legge 28 giugno 2012 n. 92](#)

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 20, comma 5-quater, del [D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276](#)

, come modificato dai successivi interventi legislativi, la somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazioni, è ammessa oltreché nei casi previsti dalla legge e nelle ulteriori ipotesi previste dagli Accordi aziendali o territoriali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria o dalle organizzazioni sindacali territoriali espressione delle Organizzazioni

sindacali stipulanti il presente contratto, per un numero di lavoratori, per ciascun anno solare, non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei tre anni solari precedenti; a tali fini sono utili le proposte di assunzione formulate per iscritto e ricevute dal lavoratore ma dallo stesso rifiutate formalmente. È comunque consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazione per almeno tre lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero almeno pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.

Gli Accordi aziendali o territoriali riguardanti il Premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale Premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il Premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati a tempo determinato in missione alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al quarto comma e all'art.... Sezione quarta, Titolo IV, in proporzione diretta al periodo.

Per meglio definire le tipologie contrattuali di lavoro le Parti si impegnano a verificare entro il 31.12.2013 un apposito comitato paritetico gli interventi innovativi che fossero eventualmente introdotti dalla normativa e/o da richiesta per esigenza rappresentate dalle parti stesse.

Le Parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenza con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

Articolo 31 - Contratto di apprendistato

Fermo restando quanto previsto dall' [Accordo Interconfederale del 20.4.2012](#) in materia di apprendistato e quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti le parti concordano che l'apprendistato professionalizzante, essendo il più idoneo strumento per costruire professionalità pronte ad essere inserite efficacemente nell'organizzazione aziendale, è essenzialmente finalizzato, alla sua positiva conclusione, a consolidare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. [...]

Le Parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall' [Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#), e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento.

La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del [D.Lgs. n. 167/2011](#).

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale.

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino, le Parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello standard definito nel CCNL da depositarsi presso l'Enfea ai fini dell'aggiornamento del libretto formativo del cittadino.

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed

esperienza asseverata dall'ente bilaterale interconfederale Enfea.

Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del [D. Lgs. n. 167/2011](#)

, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Il servizio inerente le iniziative per lo sviluppo dell'apprendistato - "Diritto alle prestazioni della bilateralità", previsto dall' [Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012](#) e dalla relativa [Intesa, Applicativa del 28 dicembre 2012](#)

, è gestito tramite l'Enfea che è chiamato ad operare per la raccolta dei Piani Formativi Individuali e la validazione degli stessi rispetto alla coerenza con i modelli previsti dal CCNL nonché per la formazione sia dell'apprendista che del tutor aziendale. Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto.

[...]

La durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata fatte salve diverse intese fra le Parti contraenti.

[...]

Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
36	12	12	12
30	10	10	10
24	8	8	8

Le parti si impegnano a definire entro il 31.12.2013 in un apposito comitato paritetico le modalità attuative delle disposizioni di cui al presente articolo.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Dichiarazione comune

Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

Le parti, pertanto, si impegnano, per incentivare il ricorso all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, a diffondere le Convenzioni stipulate con gli Istituti Tecnici e professionali, con le Università e con gli istituti di ricerca quali buone prassi attivate nei territori.

Articolo nuovo - Entrata ed uscita

Laddove non sussistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo e fatte salve le prassi in atto, potranno essere definiti in sede aziendale sistemi di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro giornaliero.

Articolo nuovo - Recuperi

È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali territoriali o tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria o anche, per casi individuali, fra le Parti interessate. Le modalità di recupero sono definite in sede aziendale.

Articolo nuovo - Orario plurisettimanale

Per tale problematica, considerata la complessità della materia, le parti convengono entro il 31.12.2013 di sperimentare modalità di gestione innovative che garantiscano un pari trattamento ai lavoratori del comparto industria.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Qualora in casi eccezionali, il recupero della maggiore prestazione in regime di orario plurisettimanale non risulti possibile, la Direzione aziendale, con adeguato preavviso, potrà concordare con la Rappresentanza Sindacale Unitaria la riprogrammazione del recupero e/o in tutto o in parte, potrà concordare la compensazione delle ore di maggior prestazione non recuperate conguagliando le maggiorazioni già erogate alla percentuale onnicomprensiva del 50% o, in alternativa, la destinazione delle ore stesse alla Banca ore previo consenso del datore di lavoro.

L'attuazione dell'orario plurisettimanale è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

In caso di mancata prestazione, previo consenso della direzione aziendale, per i suddetti impedimenti, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione potranno essere effettuate compensazioni tramite recuperi ovvero con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili ore di PAR, ore di ferie ovvero ore accantonate in conto ore o banca ore ovvero anche permessi non retribuiti.

Diverse modalità di articolazione dell'orario plurisettimanale potranno essere definite per Accordo in sede aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria o, in alternativa, per Accordo territoriale con le sigle sindacali competenti a livello territoriale.

Articolo nuovo - Banca ore

È istituita, in via alternativa al lavoro straordinario, notturno o festivo, sia su richiesta del lavoratore che su richiesta della direzione aziendale, la "Banca ore" per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate secondo la disciplina appresso definita.

Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni attualmente previste dal Contratto nazionale, nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria.

I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità del "Conto ore".

[...]

Ai lavoratori che, nel corso del mese delta prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale.

Alle RSU, saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità ed alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti di cui all'art. 21.

Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto.

1. la scelta effettuata dal lavoratore o dal datore di lavoro, circa l'accantonamento delle ore di straordinario in "Banca ore" riguarda l'insieme, non frazionabile, delle ore effettuate nel mese;

2. le ore accantonate nella "Banca ore" sono disponibili per il lavoratore conformemente alle esigenze aziendali a decorrere dal mese successivo al loro accantonamento.

Articolo nuovo - Patto formativo

Le Parti si impegnano a definire entro il 31.12.2013 modalità di interventi tese ad incentivare attività di formazione "on the job" e a promuovere ogni utile iniziativa per sviluppare l'accesso alle risorse previste dal Fapi il Fondo Interprofessionale per la Formazione Permanente e Continua.

Articolo nuovo - Tutela della maternità e istituto dei congedi parentali

Le parti convengono di promuovere ogni utile iniziativa a garantire alle lavoratrici e ai lavoratori il diritto alla tutela della maternità attraverso un utilizzo più flessibile dei congedi parentali e del part-time fino ai 3 anni del bambino nonché attraverso il ^inserimento lavorativo mediante percorsi formativi.

Clausola di salvaguardia

In sede di stesura finale le Parti procederanno all'armonizzazione del testo contrattuale con le disposizioni di legge vigenti e con ulteriori Accordi Interconfederali eventualmente sottoscritti.

Le Parti si ritroveranno entro il 16.07.2013 per la definizione dell'incremento dei minimi per livello e per la formalizzazione del testo di Intesa.