

Udine, 23 luglio 2014

## CCNL Area Comunicazione del 13.05.2014, le principali novità

Il 13 maggio 2014 è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del CCNL Area Comunicazione del 25/10/2010 per le imprese artigiane e delle piccole e medie imprese fra Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai e le organizzazioni sindacali di categoria di Cgil, Cisl e Uil. Il contratto decorre dal 1° gennaio 2013 e avrà validità fino al 31 dicembre 2015.

Si segnalano le novità di maggiore interesse:

- ✓ **contratto a tempo determinato:** eliminazione dell'indicazioni delle ragioni giustificatrici, eliminazione degli intervalli temporali per assunzioni a termine per ragioni sostitutive, modifica dei limiti quantitativi
- ✓ **apprendistato professionalizzante:** nuova regolamentazione ai sensi del nuovo Testo Unico per i rapporti di lavoro instaurati dal 1° giugno 2014
- ✓ **San.Arti.:** iscrizione anche dei lavoratori a tempo determinato con rapporto di almeno 12 mesi e versamento della relativa quota
- ✓ **quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale:** regolamentazione della partecipazione del lavoratore alle spese del rinnovo contrattuale

<b>Incrementi retributivi</b>
-------------------------------

Sono previsti incrementi retributivi pari a 80€ lordi a regime per il 4° livello, da corrispondere in tre rate con decorrenza dal **1° giugno 2014, 1° febbraio 2015 e 1° ottobre 2015**, come indicato nella tabella sottostante.

<i>Livello</i>	<i>Prima tranche incremento dal 1° giugno 2014</i>	<i>Seconda tranche incremento dal 1° febbraio 2015</i>	<i>Terza tranche incremento dal 1° ottobre 2015</i>
1 A	35,13	35,13	42,17
1 B	30,62	30,62	36,75
2	28,73	28,73	34,47
3	26,94	26,94	32,33
4	25,00	25,00	30,00
5 Bis	22,87	22,87	27,44
5	21,86	21,86	26,25
6	20,59	20,59	24,71

Eventuali somme erogate a titolo di anticipazioni contrattuali cesseranno di essere corrisposte con la retribuzione relativa al mese di **maggio 2014**.

## Una Tantum

L'una tantum prevista ad integrale copertura del periodo di carezza contrattuale dall'01/01/2013 al 31/05/2014 (per un periodo di 17 mesi) è pari a **160€ lordi**.

L'una tantum deve essere erogata **ai soli lavoratori in forza al 13 maggio 2014** (data di sottoscrizione del presente accordo):

- la prima tranches di **80€** deve essere corrisposta con la retribuzione relativa al mese di **luglio 2014**;
- la seconda tranches di **80€** deve essere corrisposta con la retribuzione relativa al mese di **gennaio 2015**.

Agli apprendisti la quota da erogare è pari al 70% dell'importo (pari a 56,00€ per ciascuna tranches) e dovrà essere erogata con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo deve essere suddiviso in quote mensili, o frazioni di queste, a seconda della effettiva durata del rapporto nel periodo interessato l'intero importo verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

L'importo una tantum va inoltre ridotto proporzionalmente, come di consueto, in caso di servizio militare, assenza facoltativa post partum, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro.

## Classificazione del personale

Le parti hanno aggiornato la classificazione del personale con l'inserimento di nuove figure professionali.

## Periodo di prova e periodo di preavviso

Le parti hanno previsto ad ampliare:

- i periodi di prova per i livelli 2°, 3°, 4° e per gli apprendisti
- i periodi di preavviso per tutti i livelli.

## Contratto a termine

Disciplina della "acausalità": il testo del rinnovo è stato aggiornato con le recenti disposizioni di legge che prevedono la possibilità di stipulare un contratto a termine senza l'obbligo di indicare la ragione giustificatrice, fino ad un massimo di 36 mesi e per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, come previsto dal DL 34/2014 convertito nella Legge 78/2014

Limiti quantitativi di assunzione: sono stati parzialmente aggiornati i limiti quantitativi per le assunzioni a tempo determinato:

- per le imprese (artigiane e non artigiane) che occupano da 0 a 5 dipendenti (esclusi gli apprendisti) è possibile assumere 2 lavoratori a termine;
- per le imprese artigiane che occupano più di 5 dipendenti (esclusi gli apprendisti) è consentita l'assunzione di lavoratori a termine entro il limite massimo del 40% del personale in forza;
- per le piccole-medie imprese che occupano più di 5 dipendenti (esclusi gli apprendisti) è consentita l'assunzione di lavoratori a termine entro il limite massimo del 30% del personale in forza.

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.

Viene inoltre aggiunta la previsione di esenzione da limitazioni quantitative i contratti a termine 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.

Assenza di intervalli temporali: nell'accordo viene confermato che il periodo di intervallo tra un contratto a termine e il successivo 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; inoltre le parti hanno convenuto che **non sono previsti intervalli temporali** nel caso di assunzioni

a tempo determinato effettuato per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

### **Apprendistato professionalizzante**

Per i contratti di apprendistato professionalizzante instaurati a partire **dal 1° giugno 2014** è prevista la nuova regolamentazione ai sensi del Testo unico D.lgs. 167/2011; ai rapporti di lavoro instaurati prima di tale data continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

Si riportano le novità di maggiore rilievo.

Durata: l'accordo prevede la durata minima dell'apprendistato, pari a 6 mesi, e la durata massima pari a 5 anni; per le figure impiegate la durata massima è fissata in 3 anni; per le piccole e medie imprese la durata massima è fissata in 3 anni. Considerato che le durate stabilite dal contratto collettivo costituiscono un "minimo" e un "massimo" deve ritenersi possibile per il contratto individuale stabilire una durata che si collochi tra questi valori temporali.

Durata e retribuzione per piccole-medie imprese: i periodi di apprendistato svolti presso le piccole-medie imprese non potranno avere una durata superiore ai 3 anni, ciò in coerenza con il dettato legislativo che ammette deroghe alla durata legale solo per le imprese artigiane; la retribuzione sarà quantificata prendendo a riferimento le percentuali dei primi 6 semestri di apprendistato

Periodo di prova: è stato previsto un allungamento del periodo di prova da 2 a 4 mesi

Retribuzione: le percentuali utili alla determinazione della retribuzione degli apprendisti sono state ridotte per i primi due anni (1° anno 60% anziché 65% - 2° anno 75% anziché 77%)

Formazione professionalizzante: è stato confermato il monte ore stabilito dall'Accordo interconfederale del 3 maggio 2012, vale a dire 80 ore medie annue comprensive delle ore per la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 (qualora il datore di lavoro assuma un apprendista che abbia già seguito i corsi della formazione in sicurezza durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro, il datore di lavoro sarà tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio e conseguentemente il monte ore andrà ridotto)

Piano Formativo Individuale: a seguito delle novità previste dal DL 34/2014, è stato previsto che il Piano Formativo Individuale (PFI) da allegare al contratto di apprendistato deve essere redatto in forma sintetica.

Tutor o referente aziendale: il testo prevede che per l'attivazione del contratto 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. 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 del TU. Nel nuovo testo è stata tolta l'indicazione dell'applicazione del DM 28 febbraio 2000, pertanto non sono più previsti gli obblighi di formazione del tutor.

Apprendistato a tempo parziale: viene precisato che è possibile instaurare rapporti di apprendistato a tempo parziale ma senza operare alcun riproporzionamento delle ore di formazione di mestiere

Sommatoria dell'apprendistato del primo e secondo tipo: per i giovani lavoratori che hanno completato l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale ai sensi del d.lgs. 226/2005, la cui durata può essere di 3 oppure 4 anni, è possibile l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante, per l'acquisizione di una qualifica ai fini contrattuali, fermo restando che la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella prevista dal punto 7) della regolamentazione dell'apprendistato

professionalizzante. L'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante è possibile anche quando i due periodi di apprendistato si equivalgono (es. 3 anni), in questo caso il lavoratore dovrà comunque svolgere un anno di apprendistato professionalizzante

Recesso: la disciplina del recesso è stata adeguata alle disposizioni normative in materia di apprendistato. L'accordo prevede che in caso di licenziamento dell'apprendista la malattia insorta durante il periodo di preavviso non sospende gli effetti, per cui il rapporto cessa, una volta decorso il preavviso, alla data comunicata dal datore di lavoro

#### Malattia

È stata regolamentata l'aspettativa non retribuita per malattia in caso di "grave infermità" del lavoratore, per un periodo massimo di 6 mesi.

#### Fondi di Assistenza Sanitaria Integrativa SAN.ARTI.

È stato aggiornato il testo dell'articolo relativo all'*Assistenza sanitaria integrativa SAN.ARTI* (art. 18) con le clausole introdotte dall'accordo interconfederale del 28/02/2013. In particolare, il nuovo testo prevede che a decorrere dal 1° giugno 2014 le aziende sono tenute al versamento del contributo oltre che per i lavoratori a tempo indeterminato e per gli apprendisti, anche per i **lavoratori a tempo determinato** se il rapporto ha una durata complessiva **almeno pari a 12 mesi**; il contributo non è dovuto nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.

Il contributo rimane fissato a 10,42€ mensili per 12 mensilità a carico dell'azienda.

La mancata iscrizione al fondo sanitario SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere indicato in busta paga sotto la voce "Elemento Aggiuntivo della Retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità e l'azienda rimane inoltre responsabile della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

#### Ferie

L'epoca delle ferie deve essere 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 contratto ha inoltre previsto che il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

#### Protocollo sulle modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

Il testo del rinnovo contrattuale disciplina le modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale come di seguito indicato:

- 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** il 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

*(Fonti: CCNL Area Comunicazione accordo di rinnovo del 13 maggio 2014)*