

## Comunicazione - Piccola e media industria - Rinnovo del Ccnl

In data 29 luglio 2013 Unigec-Confapi e Unimatica-Confapi con Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil hanno siglato una nuova ipotesi di accordo per i dipendenti delle piccole e medie industrie della comunicazione, dell'informatica, dei servizi innovativi e della microimpresa, che sostituisce le intese raggiunte il 2 luglio 2013, per la parte normativa ed il 16 luglio 2013 per la parte economica.

Pertanto si riporta una sintesi del nuovo testo contrattuale, la cui decorrenza e scadenza rimangono fissate **rispettivamente al 1° luglio 2012 e al 30 giugno 2015**.

### Minimi tabellari

L'accordo definitivo ha fornito gli importi degli aumenti e dei minimi di retribuzione, che erano stati calcolati redazionalmente sulla base dell'aumento stabilito dall'intesa del 16 luglio 2013 per i livelli 6 e C1, ferme restando le decorrenze già fissate (settembre 2013, maggio 2014 e marzo 2015).

L'importo degli aumenti è identico a quello già calcolato redazionalmente, mentre per i minimi ci sono delle divergenze di cui si è tenuto conto solo parzialmente.

Infatti sono state effettuate delle modifiche di alcuni centesimi per il settore Carta per i liv. B1 e B2S a decorrere dal 1° maggio 2014 e successive decorrenze.

Mentre i minimi indicati in tabella per i liv. 1 settore Grafica dal 1° maggio 2014 e successive decorrenze e per il liv. A settore Carta dal 1° settembre 2013 e successive decorrenze sono frutto del calcolo redazionale del minimo al 30 giugno 2012 e dell'aumento fornito dall'accordo in oggetto.

Tenendo conto di tali precisazioni, i nuovi valori dei minimi retributivi sono i seguenti:

### Settore grafico, editoriale, informatico

Livelli	Importi mensili		
	Dal 1.9.2013	Dal 1.5.2014	Dal 1.3.2015
Q	1.764,13	1.819,77	1.883,36
1	1.757,12	1.812,54	1.875,87
2	1.484,47	1.531,36	1.584,95
3	1.385,63	1.429,38	1.479,38
4	1.296,43	1.337,26	1.383,93
5	1.203,55	1.241,47	1.284,80
6	1.111,20	1.146,20	1.186,20
7	966,04	995,88	1.029,98
8	887,71	915,75	947,80
9	809,50	835,08	864,31
10	710,57	733,01	758,65

### Settore cartario-cartotecnico

Livelli	Importi mensili		
	Dal 1.9.2013	Dal 1.5.2014	Dal 1.3.2015
Q	1.725,00	1.782,19	1.847,55
A S	1.714,51	1.771,47	1.836,57
A	1.463,28	1.511,78	1.567,20
B1	1.297,46	1.340,46	1.389,61
B2S	1.256,08	1.297,71	1.345,30
B2	1.200,66	1.240,46	1.285,95
C1S	1.111,00	1.147,83	1.189,92
C1	1.055,94	1.090,94	1.130,94

C2	959,58	991,38	1.027,72
C3	891,56	921,07	954,80
D1	835,02	862,70	894,33
D2	765,70	791,09	820,11
E	690,13	713,01	739,15

### Una tantum

Ai lavoratori in forza al 29 luglio 2013 verrà corrisposto un importo forfettario *una tantum* pari ad € 160,00 a titolo di arretrati.

L'*una tantum* va commisurata all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° luglio 2012-31 agosto 2013 e riproporzionata nei casi di servizio militare, congedo parentale, aspettativa e C.i.g. a zero ore.

La somma sarà erogata in 2 tranches di pari importo con le seguenti modalità:

- € 80,00 con la retribuzione del mese di novembre 2013;
- € 80,00 con la retribuzione del mese di marzo 2014.

### Campo di applicazione

Con l'accordo in parola le Parti estendono il campo di applicazione del ccnl all'area della microimpresa. Si considerano microimprese, in base alla Raccomandazione 03/361/CE, le aziende con meno di 10 dipendenti, un fatturato annuo non superiore a 2 milioni di euro e un bilancio annuo non superiore a 2 milioni di euro.

Pertanto anche le microimprese, su loro richiesta, possono applicare il ccnl del sistema Confapi.

Le parti si impegnano a definire, entro il 31 dicembre 2013 nell'ambito di un apposito comitato paritetico, lo specifico trattamento economico e la classificazione del personale per i dipendenti delle microimprese.

### Classificazione del personale

Con effetto dalla data di sottoscrizione dell'accordo in oggetto, nell'ambito di un Comitato paritetico che sarà costituito entro il 31 dicembre 2013, verranno rivisti i profili attualmente previsti dal contratto, eliminando quelli non più attuali e inserendone di nuovi.

### Contrattualizzazione delle prestazioni di bilateralità

La bilateralità prevista dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi della piccola industria 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.

A decorrere dal 29 luglio 2013, in caso di mancata adesione alla bilateralità, l'azienda deve erogare ai lavoratori un elemento retributivo aggiuntivo (E.a.r.) pari a € 25 mensili per 13 mensilità, non riassorbibile, che ha riflessi su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, indiretti o differiti, escluso il t.f.r. ed è altresì tenuta all'erogazione diretta in favore dei lavoratori di prestazioni equivalenti a quelle erogate dalla bilateralità nazionale e regionale.

Per i lavoratori part-time tale importo è corrisposto in proporzione all'orario di lavoro mentre per gli apprendisti andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione.

Per le aziende che aderiscono alla bilateralità e sono in regola con i versamenti, l'E.a.r. è compreso nella quota di adesione e pertanto non va versato.

A decorrere dal 29 luglio 2013 saranno avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, i cui contributi annui a carico delle aziende sono così suddivisi:

#### Fondo Sicurezza PMI CONFAPI

- € 18,00 (€1,50 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore per aziende prive di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale;

- € 6,00 (€ 0,50 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore in aziende con RLS.

*Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI*

- € 6,00 (€ 0,50 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore full-time per lo sviluppo dell'apprendistato;

- € 3,00 (€ 0,25 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore part-time fino a 20 ore.

*Fondo Sostegno al reddito*

- € 28,00 (€ 2,33 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore.

*Osservatorio della contrattazione e del lavoro*

- € 8,00 (€ 0,66 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore per il sostegno alla bilateralità, alla rappresentanza sindacale e alla contrattazione di secondo livello;

- € 12,00 (€ 1,00 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore per ulteriori attività (assistenza contrattuale).

I versamenti saranno effettuati all'OPNC e all'ENFEA, a decorrere dal 29 luglio 2013, secondo le modalità previste dall'accordo Interconfederale 23 luglio 2012 e dall'Intesa applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni degli enti stessi, tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

### **Banca ore**

Viene introdotto, in alternativa alla disciplina del lavoro straordinario, notturno e festivo, su richiesta del lavoratore o del datore (\*), l'istituto della Banca ore.

Ai lavoratori che effettuano ore di straordinario e non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui è effettuata la prestazione di volere il riposo compensativo, lo straordinario verrà retribuito con la maggiorazione prevista dal ccnl, nel periodo di paga successivo al bimestre, con la retribuzione del mese di effettuazione dello straordinario.

Al lavoratore che dichiara di voler accumulare le ore nel conto ore individuale, verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario, notturno e festivo da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni stesse.

I riposi accumulati potranno essere fruiti secondo le modalità e alle condizioni previste per l'utilizzo dei permessi retribuiti a decorrere dal mese successivo al loro accantonamento.

Al termine del periodo le eventuali ore accantonate e non ancora fruiti verranno liquidate con la retribuzione in atto.

-----  
(\* ) La scelta non è frazionabile e riguarda tutte le ore effettuate nel mese.

### **Sospensioni dell'attività**

In caso di necessità di sospensioni dell'attività lavorativa dovute a crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni e conversioni aziendali che determinino esuberi occupazionali, l'azienda può disporre anche in modo collettivo, previo esame con la R.s.u., di quanto accantonato in conto ore e delle giornate di ferie residue (escluse quelle in corso di maturazione).

### **Apprendistato**

Confermando quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 20 aprile 2012, l'accordo fornisce alcune linee guida in materia di apprendistato rimandando ad un apposito comitato paritetico la definizione, entro il 31 dicembre 2013, delle modalità attuative di tali disposizioni, nonché di eventuali integrazioni e modifiche.

In particolare la durata dell'apprendistato, stabilita indicativamente in 24, 30 e 36 mesi deve essere collegata ai diversi profili e livelli che saranno individuati dal suddetto comitato paritetico.

### ***Inquadramento e retribuzione***

L'inquadramento e la relativa retribuzione vengono così stabiliti:

- primo periodo: l'inquadramento e la retribuzione saranno 2 livelli inferiori a quello di destinazione;
- secondo periodo: l'inquadramento e la retribuzione saranno 1 livello inferiore a quello di destinazione;
- terzo periodo: l'inquadramento sarà 1 livello inferiore a quello di destinazione mentre per la retribuzione si farà riferimento al livello di destinazione finale.

### ***Periodo di prova***

La durata del periodo di prova, che deve risultare da un atto scritto, è quella prevista dal Ccnl per il livello di inquadramento iniziale.

La malattia o l'infortunio intervenute durante il periodo di prova ne prolungano il termine, qualora l'apprendista sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

### ***Attività formativa***

La durata della formazione è fissata in 80 ore medie annue. La formazione, che potrà essere svolta on the job o in affiancamento, sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, ove esistente.

## **Lavoro a termine**

### ***Trattamento normativo***

Ai lavoratori a termine spetta il trattamento previsto dal contratto collettivo e ogni disciplina in atto nell'azienda che sia compatibile con la natura del contratto, in proporzione alla durata del rapporto.

L'assunzione di lavoratori a termine per sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può avvenire con 2 mesi di anticipo rispetto al congedo stesso.

### ***Attività stagionali***

Si definiscono attività stagionali, oltre a quelle stabilite dalla legge, le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno. L'individuazione della stagionalità e dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non potranno comunque superare complessivamente i 6 mesi nell'anno solare, saranno concordate tra l'azienda e le R.s.u. d'intesa con le strutture sindacali territoriali.

### ***Diritto di precedenza***

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

***Trasformazione del rapporto***

Nel caso di trasformazione del rapporto o di successiva assunzione a tempo indeterminato i periodi effettuati presso lo stesso datore di lavoro e per le stesse mansioni, sono utili ai fini degli scatti di anzianità e della mobilità professionale purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.