

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Comunicazione

**CNEL
G016**

Roma, 18 novembre 2024

Tra le associazioni datoriali:

CONFARTIGIANATO Comunicazione

CNA Comunicazione e Terziario Avanzato

CASARTIGIANI

CLAAI

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 per i dipendenti delle imprese artigiane e delle Piccole e Medie Imprese dell'Area Comunicazione del 16 maggio 2022.

Art. 1 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 e digitali);
- imprese digitali e dei servizi digitali di nuova generazione (Intelligenza artificiale);
- Alle Imprese che svolgono attività di social media management
- 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 può applicare altresì ai dipendenti dalle confederazioni datoriali dell'artigianato a tutti i livelli, nonché dai loro enti e/o società costituiti, partecipati o promossi.

Nota a verbale

Il CCNL Area Comunicazione è così composto:

- **"Parte I"** disciplinante i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle imprese artigiane del Settore della comunicazione;
- **"Parte II"** disciplinante i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle micro-imprese non artigiane così come definite dalle normative vigenti ed ai consorzi di queste; ai dipendenti dalle piccole e medie imprese ed ai consorzi di imprese; ai dipendenti dalle confederazioni datoriali dell'artigianato a tutti i livelli, nonché dai loro enti e/o società costituiti, partecipati o promossi.

Per tutto quanto non previsto dalla Parte II si applicano le norme della Parte I del presente CCNL.

2



Art. 2 - Decorrenza e durata

Il presente c.c.n.l. decorre dal 1° gennaio 2023 e avrà validità fino al 31 dicembre 2026.

La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca, di norma, a metà della vigenza del presente c.c.n.l. Le modifiche introdotte dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste 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.

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 120 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) Limiti quantitativi

Nelle imprese che hanno 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi i soli lavoratori a tempo indeterminato, è consentita l'assunzione di 3 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 35% 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 50% 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.

11

3

6

GP

JP

NA

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 2 art. 23 D.Lgs 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 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.

c) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 19, c. 2, prima parte, D.Lgs 81/2015 il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale 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. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, seconda parte, del D.Lgs 81/2015, qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 19, c. 3, D.Lgs. 81/2015 un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio. Il lavoratore potrà richiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui sia iscritto o conferisca mandato.

In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

d) Diritto di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine (anche stagionali) presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

e) Intervalli temporali

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. 81/2015 ai contratti stipulati ai sensi del presente articolo non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

f) Stagionalità

Ai sensi dell'art. 21 comma 2 del D.lgs.81/2015 come novellato dalla L. 96/2018 le parti convengono di considerare attività stagionali, in aggiunta alle ipotesi previste dalla normativa vigente, quelle che

per il loro carattere ricorrente e per le loro finalità, si svolgono o sono intensificate in determinati stagioni, eventi o periodi ciclici dell'anno.

L'individuazione della stagionalità intesa anche come intensificazione dell'attività produttiva in determinati e limitati periodi dell'anno consentirà la stipula e/o la proroga e/o il rinnovo di rapporti a termine stagionali della durata massima di 6 mesi per ogni anno civile .

Pertanto, si conviene che rientrano nella stagionalità:

- a) le attività connesse alla pre stampa, stampa, cartotecnica, legatoria, finitura, packaging, marketing relative: 1) al periodo elettorale; 2) alle nuove collezioni del Settore Moda, Occhialeria e dell'Artistico in generale; 3) agli eventi o festività in genere e alle fiere di ogni settore di produzione e servizio; 4) all'editoria universitaria e scolastica di ogni ordine e grado; 5) alle produzioni stagionali del Settore Agroalimentare e turistiche; 6) al rinnovamento dei cataloghi e delle produzioni del Settore del Mobile e dell'Arredo in genere;
- b) attività amministrativo/contabili il cui picco di lavoro è determinato da scadenze cicliche e ricorrenti come previste o introdotte dalla normativa di settore vigente nel tempo (es. mod.CU,mod.770 ,mod.730,autoliquidazione,nuove modalità di fatturazione;ecc.)

Ulteriori ipotesi di stagionalità potranno essere individuate dalla contrattazione collettiva regionale. In caso di assunzione stagionale di cui alla precedente lett. B) la durata massima contrattuale è pari a 7 mesi.

g) Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

Ai sensi degli articoli 19 e 21 del D.lgs. 81/2015, come novellati dall'art.24 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 8 ulteriori condizioni previste dal presente CCNL stipulare, rinnovare o prorogare rapporti a tempo determinato per periodi successivi ai primi dodici mesi ed entro i limiti massimi di legge sono individuate nei seguenti casi:

- 1) punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- 2) incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- 3) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- 4) esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari;
- 5) Realizzazione di nuovi business legati all'innovazione digitale e all'intelligenza artificiale.

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.



Art. 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. n. 81/2015 e s.m.i. 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 c.c.n.l. 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 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. 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.

4 - Periodo di prova

Tra le parti può essere convenuto un periodo di prova da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 4 mesi.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 1 mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

5 -Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato professionalizzante svolti, per una durata pari ad almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di *un anno*.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto o in altra forma documentabile secondo quanto previsto nel tempo dalla normativa vigente.

Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.

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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

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 e 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.

6-bis - 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 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 - indipendentemente dalla causa - di durata superiore a 15 giorni di calendario.

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.

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

7. Retribuzione

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione tabellare relativa al livello salariale nel quale egli sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato al lordo delle ritenute previdenziali.

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.

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Gruppi	se m.	se m.	se m.	se m.	se m.	se m.	se m.	se m.	se m.	se m.
1°	60 %	60 %	70 %	70 %	85 %	85 %	90 %	90 %	100 %	100 %

2°	60 %	60 %	70 %	70 %	85 %	85 %	90 %	90 %	100 %	100 %
2° (Figure a 3 anni)	60 %	60 %	75 %	75 %	90 %	90 %	-	-	-	-
3°	60 %	60 %	70 %	70 %	90 %	90 %	100 %	100 %	-	-
3° (Figure a 2 anni)	60 %	80 %	85 %	95 %	-	-	-	-	-	-
Impiegati amminist rativi	60 %	60 %	70 %	70 %	90 %	90 %	-	-	-	-

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 (All. 9).

Il Piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro. 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 (Allegato 5) o/e, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e

inquadramento del presente c.c.n.l. ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'IVAPP 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: affiancamento 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'idonea 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 contratto di 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, comma 4, del D.Lgs. n. 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.

12 - Malattia ed infortuni

Il trattamento per malattia e infortunio extraprofessionale e infortunio sul lavoro e malattia professionale degli apprendisti è regolamentato in base a quanto previsto per i rispettivi livelli e qualifiche (impiegato, operaio, quadro) di destinazione, per i quali è svolto l'apprendistato stesso.

13 - Ferie

Agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente c.c.n.l., rispettivamente per gli operai e per gli impiegati.

14 - Disciplina del recesso

Durante il periodo di apprendistato nessuna delle parti può recedere dal rapporto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; l'insorgenza dello stato di malattia durante il periodo di preavviso non interrompe lo stesso e, pertanto, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

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 c.c.n.l. e dal D.Lgs. n. 61/2000 e s.m.i.

Le parti potranno concordare di ridurre temporaneamente l'orario settimanale per agevolare la frequenza delle lezioni/laboratori fermo restando l'integrale rispetto degli obblighi formativi previsti dal presente articolo.

16 - Conferma in servizio

Al lavoratore che venga confermato in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli introdotti e disciplinati dal presente c.c.n.l..

17 - Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti a partire dal 27 febbraio 2018.

Ai contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

18. Trasformazione apprendistato duale in contratto di apprendistato professionalizzante



Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005 e successive modifiche ed integrazioni, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante.

In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste dal presente c.c.n.l. per l'apprendistato professionalizzante saranno ridotte per pari periodo e fino ad un massimo di 12 mesi con riferimento alla durata del rapporto di apprendistato duale instaurato.

L'anzianità del rapporto di apprendistato duale verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

19- A decorrere dal 1° gennaio 2025 i lavoratori assunti con contratto di apprendistato maturano gli scatti di anzianità. Per gli apprendisti già in forza al 1° gennaio 2025, la maturazione dell'anzianità di servizio ai fini del riconoscimento degli scatti decorre da pari data.

L'importo dello scatto di anzianità maturato durante il periodo di apprendistato è di 10 euro, non rapportato alla percentuale di progressione retributiva. L'erogazione avverrà con le stesse modalità dei lavoratori non apprendisti ai sensi del presente CCNL.

Dal periodo di paga successivo a quello di termine del periodo formativo del contratto di apprendistato, gli importi degli aumenti periodici già maturati saranno rivalutati ai valori previsti dagli artt. 58 e 67 del CCNL per il livello finale in cui viene inquadrato il lavoratore.

La frazione di biennio, in corso al momento del passaggio in qualifica, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico relativo al livello di inquadramento conseguito.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano ad incontrarsi dopo un anno dall'entrata in vigore del presente C.c.n.l. per monitorare l'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante in relazione all'andamento dell'occupazione nei settori di riferimento.



Dichiarazione a Verbale

Le nuove percentuali retributive previste nell'art. 36 "Apprendistato professionalizzante" trovano applicazione solo per i lavoratori assunti a far data dalla sottoscrizione dell'Accordo di rinnovo del 16 maggio 2022. Per tutti gli altri lavoratori continuano a trovare applicazione le previgenti percentuali retributive.

Norme finali

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli artt. 63 e 70 del presente contratto.



Per tutto quanto non disciplinato dalla presente intesa, si fa riferimento alle disposizioni 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.

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.

Dichiarazione delle parti all'accordo del 27 febbraio 2018

Le parti confermano che i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati antecedentemente alla data di stipula del presente accordo di rinnovo ai sensi dell'art. 36 del presente c.c.n.l. sono conformi a quanto previsto in materia di apprendistato dal D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i sin dall'entrata in vigore dello stesso decreto legislativo. Pertanto ne confermano la normativa ivi prevista.

12

11

6

Ph

12

Art. Nuovo - Congedi per vittime di violenza di genere

Le vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case rifugio o da Centri antiviolenza, hanno diritto, in base all'art. 24 del Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, ad un congedo retribuito non superiore a tre mesi, fruibile anche a giorni o a ore e utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice/ il lavoratore, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta ad informare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui al comma 1.

Il contratto stabilisce come condizione di miglior favore ulteriori 3 mesi di aspettativa. Durante quest'ultimo periodo per 1 mese il dipendente/la dipendente ha diritto ad una indennità erogata dall'azienda, pari al 30% della retribuzione tabellare. L'indennità di cui al periodo precedente non ha effetti sugli istituti indiretti e differiti.

Le Parti firmatarie il presente CCNL invitano gli Enti Bilaterali Territoriali dell'Artigianato a valutare prestazioni aggiuntive da porre in essere con riferimento alle fattispecie di cui al presente articolo, al fine di assicurare un più congruo supporto nei confronti delle donne lavoratrici vittime di violenza.

E' riconosciuto, inoltre, al lavoratore/ la lavoratrice il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ove disponibili in organico con diritto su richiesta della lavoratrice alla trasformazione in lavoro a tempo pieno nonché dove possibile e compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali il diritto ad essere trasferita presso altra sede. Tale diritto alla trasformazione in part time risulta indipendente dal diritto al congedo.

Articolo 46 Disciplina del lavoro

Per infrazioni disciplinari l'impresa potrà applicare i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- multa sino a tre ore di lavoro normale;
- sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- licenziamento senza preavviso.

Nelle sottoelencate mancanze, al lavoratore potranno essere inflitti: il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.

Nel caso le mancanze, tuttavia, rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potrà essere direttamente inflitta la multa o la sospensione quando il lavoratore:

a) non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura prevista dall'art. 40, salvo il caso di impedimento giustificato;

b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;

d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o di evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;

e) sia trovato addormentato;

f) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;

g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti. In tal caso, inoltre, l'operaio verrà allontanato;

h) alterchi anche con vie di fatto purchè non assumano carattere di rissa;

i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della impresa, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;

l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno all'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.

Potrà essere licenziato senza preavviso il lavoratore colpevole di:

1) lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento senza autorizzazione dell'impresa di oggetti per proprio uso o per conto terzi, nei casi non previsti dal precedente punto i), salvo però il diritto dell'azienda di operare sull'indennità, e fino alla concorrenza dell'indennità stessa, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;

2) introduzione nello stabilimento di persone estranee senza regolare permesso della impresa, salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità, nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui sopra;

3) recidiva nella medesima mancanza che abbia dato luogo già a sospensione nei sei mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni;

4) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

5) prestare la propria opera presso aziende che svolgono attività simili a quella presso la quale è occupato, o comunque esercitare attività in concorrenza diretta con la medesima;

6) insubordinazione grave ai superiori;

7) furto;

8) danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;

9) risse nell'azienda;

10) reati di cui al punto 4 commessi nell'ambito aziendale;

11) trafugamento di schizzi, disegni o documenti, di procedimenti di lavorazione o di fabbricazione o di riproduzione degli stessi, trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio ai sensi dell'art. 2105 c.c..

12) assenza ingiustificata per tre giorni di seguito, salvo che la giustificazione dell'assenza non sia potuta pervenire all'azienda in tempo utile a causa di comprovati motivi di forza maggiore.

W

6

ge

h

ff

Art. 62 Trattamento in caso di malattia ed infortunio

DOPO L'ULTIMO COMMA INSERIRE IL SEGUENTE:

Le parti convengono che il periodo di comporto di cui al presente articolo viene elevato di ulteriori 90 giorni per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della legge n. 68/99.

W

6

94 98

2

NA

Articolo 69 Malattia ed infortunio

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia od infortunio non determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

1) per anzianità di servizio fino a 6 anni: conservazione del posto per mesi 12 e l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione per 6 mesi.

2) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: conservazione del posto per 12 mesi e l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione per 6 mesi e della metà di essa per altri 4 mesi.

Resta inteso che i trattamenti economici di cui al punto 1) ed al punto 2) spettano con le stesse modalità di erogazione e tempistiche anche agli impiegati dipendenti dai datori di lavoro appartenenti ai settori non coperti dall'indennità INPS.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 43. Comma 2.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato in periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Agli effetti del trattamento sopra fissato è considerata malattia anche la infermità derivante da infortuni non sul lavoro, purchè esso non sia determinato da eventi gravemente colposi, imputabili al dipendente stesso.

In caso di prolungamento dell'assenza al di là del limite massimo stabilito nei precedenti capoversi, il datore di lavoro potrà effettuare ed il lavoratore chiedere, la risoluzione del rapporto conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto di anzianità maturata ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

Al lavoratore assente per malattia professionale o infortunio saranno conservati il posto di lavoro e l'anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro, ovvero quando cessa da parte dell'Istituto assicuratore l'erogazione dell'indennità temporanea economica secondo la legge in vigore.

L'assenza per malattia e le prosecuzioni devono essere comunicate all'impresa nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento, ed il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

Il lavoratore ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie, nè in preavviso, nè in periodo di congedo matrimoniale, durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il t.f.r., ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Per quanto concerne i controlli, valgono le leggi in vigore.

Articolo 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, anche nell'ottica della sostenibilità.

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. n. 81/2008.

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. 39 Part-time

Il comma 5 viene così riformulato:

“Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno. Pertanto nessuna discriminazione potrà essere operata in ragione del rapporto di lavoro ad orario ridotto.”

Parte II

Art. 3 (Apprendistato professionalizzante)

Fermo restando la disciplina prevista nell'art. 36 della Parte I, 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.

Percentuali retributive

Livelli	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.
1°a, 1°b, 2°, 3°, 4°, 5°bis, 5	60%	60%	80%	80%	90%	90%
Livello 5 - figure a 2 anni	60%	80%	85%	95%		

Nota a verbale

Le figure a due anni sono le stesse previste dall'art. 36 della parte I del presente CCNL

SEZIONE SPECIALE PER L'IMPRESA DIGITALE

PREMESSA GENERALE

Con la presente Sezione Speciale le Parti hanno sviluppato un articolato normativo applicabile in via opzionale e sperimentale da parte delle Imprese Digitali. Per Imprese Digitali si intendono quelle aziende Tech, impegnate in attività di Open Innovation e/o che svolgono attività nell'ambito ICT e tutte le attività che prevedono l'adozione di tecnologie digitali avanzate per l'innovazione dei processi aziendali.

L'obiettivo della presente Sezione speciale è quello di consentire alle aziende e ai lavoratori, di operare in modo semplice e qualitativo, utilizzando una modalità innovativa di organizzazione del lavoro.

Le parti concordano di adottare quindi con la presente Sezione un nuovo modello che prevede un contratto di lavoro subordinato con una nuova modalità operativa di gestione, la possibilità di impegnarsi fra più progetti e attività, e garantisca le opportune tutele a lavoratori e lavoratrici.

20

Handwritten signatures and initials.

Il lavoro digitale sta infatti crescendo rapidamente nei paesi sviluppati, in particolare fra le aziende di recente costituzione, e crescerà esponenzialmente con l'introduzione massiva dell'Intelligenza Artificiale (AI) e tecnologia digitale per la gestione delle organizzazioni e dei flussi di lavoro.

La maggiore diffusione della tecnologia digitale nel lavoro e il suo continuo aggiornamento ridurranno presumibilmente il peso dei lavori routinari mentre aumenteranno quelli esperti e creativi segnando una "separazione" sempre più evidente fra valore generato e tempi/spazi di lavoro.

La presente Sezione si propone altresì lo scopo di favorire una organizzazione del lavoro più flessibile e moderna che consenta quindi una migliore conciliazione vita-lavoro, e di conseguenza una maggiore parità di genere, merito e natalità, allo stesso tempo aumentando lavoro di qualità e produttività individuale ed aziendale.

CARATTERISTICHE DELL'IMPRESA DIGITALE

La presente Sezione disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro intercorrenti tra le Imprese Digitali come definite nella Premessa Generale che operano nel settore dei Servizi di Nuova Generazione e i lavoratori digitali assunti sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Le parti convengono che il settore delle Imprese digitali, a cui si rivolgono i Servizi di Nuova Generazione, è strategico per sviluppare un'economia nazionale della conoscenza in grado di creare valore per il sistema Paese e di competere in ambito internazionale. Questo settore tramite il presente CCNL intende dotarsi di strumenti, modalità di produzione e di regolazione dei rapporti di lavoro innovativi che favoriscano flessibilità operativa, rapidità di esecuzione, semplificazione gestionale, lavoro di qualità, formazione continua, politiche attive e inclusione.

Il contratto riguarda quindi quelle Imprese:

- 1) che operano su sistemi di dati, progetti, obiettivi, servizi e competenze con un elevato grado di flessibilità nei vincoli di spazio, tempo e mansione.
- 2) in cui l'esperienza di lavoro è progettata e declinata attraverso software, piattaforme, algoritmi, sistemi di AI e tecnologie emergenti, pur includendo anche ambienti fisici dove necessario.
- 3) che sviluppano e implementano le tecnologie e attività indicate nella definizione di Impresa Digitale.

Le nuove forme di lavoro riguardano altresì quei lavoratori e lavoratrici:

- 1) che svolgono forme di lavoro creative, tecnologiche, digitali, ad alto contenuto professionale, in cui le competenze e la creatività contano più del tempo di lavoro, e che necessitano di connettersi in filiere complesse "uomo/macchina" di progetti, attività e dati, anche temporanei e intermittenti, con una costante attenzione all'aggiornamento professionale, mantenendo un determinato grado di autonomia e di apertura alla collaborazione.
- 2) che possono scegliere di lavorare liberamente anche per altri datori di lavoro o committenti contemporaneamente, in alcuni casi coordinandosi o (auto) coordinandosi in autonomia con altre persone e aziende su progetti temporanei, integrati e concatenati, chiaramente determinando la natura della prestazione e la fattispecie contrattuale nei limiti stabiliti dalla legge.

3) Il cui lavoro è gestibile da remoto, con una presenza libera o saltuaria negli uffici del proprio datore di lavoro (o del cliente) , pur includendo la possibilità di lavorare in ambienti fisici tradizionali quando necessario.

Il lavoratore/lavoratrice dei servizi di nuova generazione per poter essere contrattualizzato ai sensi della disciplina di cui alla presente sezione dovrà:

svolgere prevalentemente attività cognitive, linguistiche, creative, tecniche, potendosi coordinare liberamente in modo asincrono con altri colleghi e colleghe in rapporti "persona/macchina/persona" e potendo scegliere liberamente di lavorare da remoto o in ufficio/fabbrica.

È fatta salva la possibilità, da parte delle aziende rientranti in questa Sezione, di applicare la disciplina ordinaria di cui alla Parte I o II del presente CCNL.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Orario di lavoro

Fermo restando quanto previsto dall'art. 25 della Parte prima del CCNL il datore di lavoro e il lavoratore potranno concordare anche nuove modalità di gestione dell'orario di lavoro coerentemente con quanto previsto nella presente Sezione speciale.

Fatto salvo il limite massimo di durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previste dalla legge, il lavoratore svolgerà la propria prestazione determinando liberamente il tempo da destinare allo svolgimento dei Progetti affidati in considerazione dello sforzo effettivamente concordato con l'azienda interessata.

Azienda e lavoratori potranno determinare la scadenza finale dei Progetti e i tempi di implementazione delle singole fasi del medesimo. Ogni modifica in corso d'opera verrà tempestivamente notificata all'altra parte.

Le ore di lavoro straordinario devono essere autorizzate preventivamente dall'azienda.

È consentita la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 4, 5 oppure 6 giorni lavorativi.

Articolo 2- Luogo della prestazione e lavoro agile

Le aziende potranno mettere a disposizione del lavoratore spazi e uffici, anche tramite accordi di coworking di natura privata e pubblica. A tale riguardo, in assenza di specifici locali aziendali dedicati allo svolgimento delle mansioni, le Parti convengono sull'opportunità di una diversa modulazione delle pratiche operative con cui si ottempera agli obblighi in tema di salute e sicurezza quali le checklist condivise tra azienda e lavoratori conformemente alla normativa di legge. Il lavoratore deciderà in via autonoma il luogo da cui prestare la propria attività accertandosi di rispettare i requisiti in termini di salute e sicurezza o comunicando eventuali rischi al datore di lavoro.

Al lavoratore dovrà essere fornita adeguata informativa sulla sicurezza circa le corrette modalità di esecuzione del lavoro agile conformemente alla normativa vigente.



Articolo 3 – Comunicazioni al lavoratore

Le parti concordano che le aziende potranno utilizzare una Piattaforma digitale interna per gestire tutte le comunicazioni inerenti al rapporto di lavoro, fatto salvo quelle che richiedono specifiche forme ai sensi della normativa vigente.

Il lavoratore potrà quindi accettare o rifiutare modifiche alla sua condizione contrattuale e alle sue responsabilità e attività tramite la Piattaforma digitale aziendale individuata dal datore di lavoro.

Articolo 4- Definizione preventiva dei progetti e libertà di gestione orientata al risultato

Le parti concordano che, in un'ottica di co-gestione organizzativa, di innovazione e miglioramento continuo, ai lavoratori/lavoratrici cui si applica la presente Sezione potrà essere assegnata la gestione integrale di uno o più progetti temporanei.

La gestione del progetto e i risultati attesi dal medesimo dovranno essere disciplinati in un apposito documento redatto dall'azienda. Il documento dovrà contenere anche la durata e scadenza, che di norma è di 12 mesi. Al termine dei 12 mesi – o diversa durata individuata dalle parti - qualora il progetto sia ancora in corso, la durata potrà essere prorogata di ulteriori 12 mesi, senza limiti di proroga e ad ogni modo fino ad esaurimento del progetto.

Articolo 5 -Libertà nel lavoro e Diritto alla mobilità professionale interna ed esterna

Vista l'importanza della "formazione on the job" per un corretto e continuo sviluppo delle competenze di lavoratori e lavoratrici durante tutta la loro carriera professionale, le parti convengono che questi/queste possono, anche in ragione dei suggerimenti di algoritmi di matching, spostarsi, in accordo con il proprio datore di lavoro, nei limiti gestionali stabiliti dalle singole aziende, dalla normativa e dal presente accordo, su progetti del proprio datore di lavoro ricevendo comunicazione puntuale circa i nuovi progetti e dell'impegno richiesto.

Articolo 6 - Trattamento economico

Ai fini del trattamento economico del lavoratore/lavoratrice, si farà riferimento alla retribuzione tabellare di cui all'art. 33 – Parte I del CCNL oppure di cui all'art. 4 – parte II del CCNL a seconda della tipologia di imprese.

Articolo 7- Trasparenza e Spiegabilità degli Algoritmi

Le parti concordano nel fornire a lavoratori, lavoratrici e istituzioni informazioni chiare e tempestive sulla logica e sul funzionamento di eventuali algoritmi interni alle Piattaforme aziendali in un'ottica di trasparenza e spiegabilità nel pieno rispetto delle normative di lavoro sui doveri di trasparenza applicabili. Le parti concordano altresì di informare lavoratori e lavoratrici sull'utilizzo dei dati in piattaforma per il training di sistemi di machine learning nel pieno rispetto delle normative di lavoro sui doveri di trasparenza applicabili. Le parti infine concordano che gli algoritmi aziendali non dovranno discriminare lavoratori e lavoratrici in ragione del rifiuto alla partecipazione ai progetti aziendali.

Articolo 8- Comunicazione di eccezionalità delle condizioni di lavoro

Nell'eventualità in cui il rapporto di lavoro risulti regolato in modalità flessibile ai sensi dell'art. 1 - Orario di lavoro di cui alla presente sezione, per motivazioni produttive, organizzative o temporanee

VV 6 2 22/11/2023

l'azienda potrà chiedere a lavoratori/lavoratrici, al momento dell'assunzione o successivamente, di lavorare in presenza, in orari e giornate specifiche o in regime di esclusiva, generale o di settore coerentemente con la normativa vigente.

Articolo Nuovo - Commissione tecnica per l'aggiornamento delle figure professionali operanti nelle imprese del Settore ICT secondo normative UNI e framework europeo delle competenze digitali e-CF

Premesso che:

- L'Unione Europea, tramite CEN/CENELEC, ha sviluppato l'e-Competence Framework (e-CF) per armonizzare il mercato del lavoro IT, facilitando l'identificazione e la classificazione delle competenze professionali ICT. Questo standard è stato recepito in norma tecnica UNI EN 16234-1.
- Il framework e-CF è strategicamente adottato per la sua aderenza alle richieste del mercato del lavoro, offrendo definizioni pertinenti alle esigenze di aziende e dipendenti. Progettato per connettere competenze specifiche e profili professionali da diverse tradizioni culturali in Europa, l'e-CF funge da ponte tra vari approcci, contribuendo a una coesa identità europea nel settore ICT.
- AGID sostiene l'adozione di questi standard per promuovere l'aggiornamento e l'armonizzazione delle competenze digitali a livello nazionale.
- I profili professionali ICT si basano sulla norma tecnica europea UNI EN 16234-1 e sulla serie multipartizionata nazionale UNI 11621, comprensivi dei profili di seconda generazione (norma UNI 11621-2) e dei profili di terza generazione specifici per settore (UNI 11621-3 per il Web, UNI 11621-4 per la sicurezza delle informazioni, UNI 11621-5 per l'informazione geografica, UNI 11621-6 per la gestione delle metriche e la misurazione ICT).
- Le norme UNI vengono periodicamente aggiornate per includere nuovi profili che necessitano di standardizzazione.

Tutto ciò premesso Si stabilisce che:

- nell'individuazione dei nuovi profili professionali dei lavoratori operanti nelle imprese dell'ICT faranno riferimento alle normative UNI citate agli e-CF necessari per individuare il corretto inquadramento.
- Le disposizioni di questo articolo non si estendono a professioni simili in aziende non ICT, dove si applicano le norme generali del CCNL.
- La determinazione delle qualifiche farà riferimento alla nomenclatura e-CF, specificando che i termini come "gestione" o "manager" non implicano necessariamente ruoli direttivi.
- I componenti della commissione tecnica faranno sempre riferimento alle edizioni più recenti e attualmente in vigore delle norme UNI precedentemente citate. Al fine di monitorare costantemente gli aggiornamenti delle norme UNI le Parti si incontreranno con cadenza semestrale per valutare le necessarie azioni di modifica e integrazione dei profili. Ad ogni



modo i nuovi profili previsti dalla normativa UNI potranno essere utilizzati dall'impresa anche nelle more dell'azione di aggiornamento della commissione in conformità a quanto disposto successivamente nel paragrafo inerente alla Commissione tecnica di monitoraggio permanente.

- Per sola convenienza le norme UNI precedentemente citate vengono inserite in allegato al CCNL, nella versione corrente al momento del rinnovo, in forma sintetica con la sola descrizione dei profili di seconda e terza generazione.
- Per i profili non standardizzati, la costruzione di nuovi profili potrà avvenire attraverso le linee guida metodologiche della UNI 11621-1, assicurando l'adeguamento agli e-CF corrispondenti.
- Nel caso in cui un profilo non fosse identificabile nelle norme UNI 11621-2 e successive, e non fosse costruibile secondo UNI 11621-1 (es. impiegato amministrativo addetto alla gestione del personale), l'azienda può adottare un profilo presente nella sezione generale del CCNL.

Commissione Tecnica e di Monitoraggio Permanente

È istituito entro 2 mesi dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo una commissione tecnica, composta da due rappresentanti per ciascuna Organizzazione firmataria di questo CCNL che potranno avvalersi di esperti del settore ICT, con il compito di esaminare, entro 6 mesi per la definizione di una classificazione specifica delle figure professionali operanti all'interno delle imprese dell'ICT tenendo conto anche dell'inquadramento attualmente in essere per le predette figure.

Alla commissione è demandato anche il compito di monitorare gli sviluppi connessi all'intelligenza artificiale.

Le edizioni più recenti e attualmente in vigore delle norme UNI precedentemente citate vengono allegate al presente CCNL. Le imprese nelle more dell'azione della commissione tecnica e di monitoraggio potranno far riferimento al predetto allegato (e in ogni caso alla versione più recente ed aggiornata) per l'individuazione dei nuovi profili ICT. Ai fini del corretto inquadramento dei profili professionali individuati dalla normativa UNI le imprese dovranno attenersi alle declaratorie previste nell'art. 24 (Classificazione professionale unica) del presente CCNL per l'assegnazione dei lavoratori nei livelli 1A, 1B, 2, 3, 4 e 5).

Alla medesima commissione di cui sopra viene affidato altresì il compito di valutare le possibili azioni di aggiornamento della classificazione del personale anche per le altre figure afferenti ai datori di lavoro di cui all'art. 1 del CCNL (Sfera di applicazione)

La commissione si riunisce di norma ogni tre mesi fermo restando che ciascuna Organizzazione firmataria può convocarla per specifiche esigenze. La prima convocazione avrà luogo entro il 31 gennaio 2025.



Le Parti convengono altresì di istituire anche un tavolo tecnico sul tema delle collaborazioni coordinate e continuative instaurate con le imprese di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL.

Art. Nuovo – Commissione tecnica ESG

Al fine di una più incisiva azione negli ambiti ESG (ambientale, sociale e di governance), è istituita entro 2 mesi dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo una apposita commissione bilaterale, composta dai rappresentanti delle parti sociali firmatarie di questo CCNL.

La commissione potrà avvalersi di esperti interni ed esterni e si riunirà ogni qualvolta una delle parti ne faccia richiesta, e comunque almeno ogni 6 mesi, con il seguente mandato riferito agli ambiti precedentemente indicati:

- analizzare dati ed informazioni rilevanti
- valutare l'efficacia delle azioni in essere e proporre modifiche migliorative
- proporre nuove azioni

Le modifiche e le nuove azioni proposte dalla commissione, verranno esaminate dalle Parti Sociali e saranno oggetto di discussione in fase di rinnovo CCNL

Analoghe commissioni di livello regionale potranno essere istituite entro 4 mesi dalla firma dell'accordo,

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there are two distinct signatures, one above the other. To their left, there are three more signatures, including a large, stylized one and two smaller ones below it.

Aumenti retributivi e Una Tantum – Parte I

Art. 33 Aumenti retributivi e "una tantum"

Le parti hanno convenuto, per le Imprese artigiane gli incrementi retributivi parametrati sul livello di seguito indicato a partire dal 1°dicembre 2024, dal 1°luglio 2025, dal 1° marzo 2026 e dal 1° novembre 2026 così come da tabella che segue.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a 150 euro.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima pari a 100 euro con la retribuzione del mese di febbraio 2025, la seconda pari a 50 euro con la retribuzione del mese di ottobre 2025. 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, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

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 dicembre 2024.

L'importo di una tantum verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

Tabella retributiva

Livello	Prima Tranche 1°dicembre 2024	Seconda Tranche dal 1°luglio 2025	Terza Tranche dal 1° marzo 2026	Quarta Tranche dal 1° novembre 2026	Incremento salariale a regime
4°	€ 70	€ 45	€ 45	€ 40	€ 200

Aumenti retributivi e Una Tantum – Parte II

Art. 4 - Aumenti retributivi e "una tantum"

Le parti hanno convenuto, per le imprese non artigiane gli incrementi retributivi parametrati sul livello di seguito indicato a partire dal 1° dicembre 2024, dal 1° luglio 2025, dal 1° marzo 2026 e dal 1° novembre 2026 così come da tabella che segue.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a 150 euro.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima pari a 100 euro con la retribuzione del mese di febbraio 2025, la seconda pari a 50 euro con la retribuzione del mese di ottobre 2025. 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, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

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 dicembre 2024.

L'importo di una tantum verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

Tabella retributiva

Livello	Prima Tranche 1° dicembre 2024	Seconda Tranche dal 1° luglio 2025	Terza Tranche dal 1° marzo 2026	Quarta Tranche dal 1° novembre 2026	Incremento salariale a regime
4°	€ 70	€ 45	€ 45	€ 47	€ 207

