



AREA COMUNICAZIONE

RINNOVO CCNL 2019 - 2022

E' stato siglato in data 16 maggio 2022 da Cna Comunicazione e terziario, Confartigianato Comunicazione, Casartigiani e Clai e i Sindacati di categoria Uilcom-Uil, Fistel-Cisl, Slc-Cgil, il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area tessile moda – chimica e ceramica comparto artigiano, **con validità dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2022.**

1) Novità contrattuali

Il nuovo contratto decorre dal 1° gennaio 2019 e **scadrà il 31 dicembre 2022.**

Le modifiche introdotte dall'accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso, cioè dal 3 maggio 2022.

Il contratto continuerà a produrre i propri effetti anche dopo la scadenza, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

2) Nuovi Minimi Tabellari

L'accordo stabilisce i seguenti aumenti dei minimi tabellari con decorrenza giugno 2022 e dicembre 2022 , riferiti al livello 4.

Le Parti stanno procedendo alla stesura delle relative tabelle retributive:

Imprese artigiane

- € 28,00 dal 1° giugno 2022;
- € 50,00 dal 1° dicembre 2022.

Imprese non artigiane

€ 30,00 dal 1° giugno 2022;
€ 50,00 dal 1° dicembre 2022.

3) Una tantum

A copertura del periodo di carenza contrattuale ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo 16 maggio 2022, verrà corrisposto un importo forfetario una tantum pari ad € 155, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato. L'importo verrà erogato in 2 tranches:

- € 55 con la retribuzione di luglio 2022;
- € 100 con la retribuzione di agosto 2022.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo 16 maggio 2022 l'una tantum sarà erogata nella misura del 70%, con le medesime decorrenze.

L'importo forfetario sarà ridotto proporzionalmente nei casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r. ed è stata quantificata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensiva degli stessi.

Gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di una tantum, pertanto dovranno essere detratti da questa fino a concorrenza. In considerazione di ciò, tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione di giugno 2022. L'una tantum verrà riconosciuta anche in caso di dimissioni o licenziamento.

4) Contratto a tempo determinato

Vengono introdotte le seguenti modifiche.

Ipotesi ammesse

Oltre alle ipotesi previste dalla legge, possono essere assunti lavoratori a termine nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- 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 la specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

Affiancamento

Il periodo di affiancamento nelle assunzioni a termine per sostituzione è elevato fino a 120 gg di calendario.

Attività stagionali

Le attività considerate stagionali connesse alla pre stampa, stampa, cartotecnica, legatoria, finitura, packaging, marketing vengono specificate come relative:

- al periodo elettorale;
- alle nuove collezioni del settore moda, occhialeria e dell'artistico in genere;
- agli eventi o festività in genere e alle fiere di ogni settore di produzione e servizio;
- all'editoria universitaria e scolastica di ogni ordine e grado;
- alle produzioni stagionali del settore agroalimentare e turistiche;
- al rinnovamento dei cataloghi e delle produzioni del settore del mobile e dell'arredo in genere.

5) **Apprendistato professionalizzante** Vengono introdotte le seguenti modifiche.

Durata

I periodi di apprendistato professionalizzante di almeno 12 mesi effettuati presso altri datori di lavoro devono essere computati ai fini della durata complessiva del contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad 1 anno. In tal caso la durata sarà ridotta di 1 anno.

Retribuzione

Il trattamento economico è determinato dall'applicazione delle seguenti percentuali della retribuzione del livello di inquadramento finale:

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.
1°	60%	60%	70%	70%	85%	85%	90%	90%
2°	60%	60%	70%	70%	85%	85%	90%	90%
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 amministrativi	60%	60%	70%	70%	90%	90%	--	--

Trasformazione del contratto

Il contratto di apprendistato duale, successivamente al conseguimento dei titoli previsti, può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante, con una riduzione fino ad un massimo di 12 mesi della durata.

Non è ammesso il periodo di prova.

In caso di passaggio in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante è riconosciuta l'anzianità di servizio dell'apprendistato duale.

6) Lavoro agile

Viene compiutamente disciplinato l'istituto (accordo individuale, luogo e strumenti di lavoro, diritto alla disconnessione, sicurezza, formazione, privacy).

7) Flessibilità

Nei regimi di flessibilità il superamento dell'orario contrattuale è ammesso fino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 160 ore nell'anno.

Per le ore eccedenti le 144 ore annue e fino alle 160 ore annue è corrisposta la maggiorazione del 20% della retribuzione di fatto, liquidata nei periodi di superamento.

8) Classificazione del personale

Vengono inseriti dei nuovi profili professionali, i cui livelli di inquadramento saranno definiti entro il 31 maggio 2022.

9) Preavviso - Imprese ICT

Per gli impiegati delle imprese operanti nel settore dell'ICT, i periodi di preavviso per dimissioni o licenziamento sono i seguenti:

Anni di servizio	Liv. 1A e 1B	Livv. 2 e 3	Livv. 4, 5 bis, 5 e 6
fino al 5°	3 mesi e 20 gg.	2 mesi e 7 gg.	1 mese e 15 gg.
dal 6° al 10°	5 mesi	3 mesi	2 mesi e 15 gg.
oltre il 10°	6 mesi e 20 gg.	3 mesi e 20 gg.	3 mesi

10) Quote bilateralità

Il rinnovo contrattuale recepisce per tutti i settori rientranti nel campo di applicazione del CCNL l'Accordo Interconfederale del 17 dicembre 2021 relativo alle nuove quote nazionali alla bilateralità artigiana, le quali decorrono dal 1° giugno 2022, dunque, trova applicazione la contribuzione all'EBNA pari ad euro 11,65 mensili, alla quale si aggiunge lo 0,60% (0,45% a carico del datore di lavoro e 0,15% a carico del lavoratore) dell'imponibile previdenziale per FSBA.

Verbale di accordo del 16/05/2022

Elisabetta Menghini
Consulente Provinciale Paghe

Cell. 348.6045569- Tel. 071.9947514
emenghini@an.cna.it
