

**CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO
PER I LAVORATORI
DELL'AREA COMUNICAZIONE DELLA REGIONE MARCHE**

PREMESSA

Il comparto artigiano e al suo interno il settore dell'Area Comunicazione sono una componente essenziale per l'economia e la società regionale. L'attuale fase economica, caratterizzata principalmente dai processi di globalizzazione dei mercati a da innovazioni tecnologiche, pone nuove e impegnative sfide a livello produttivo regionale, ed in particolare artigianale. In questa logica diventa fondamentale la capacità di competizione e innovazione nei mercati da parte delle imprese. La qualità di processo e del prodotto, il trasferimento di tecnologie, la valorizzazione delle risorse umane, la managerialità nella gestione e il sostegno alla commercializzazione, sono le condizioni essenziali da affermare per vincere le sfide competitive del futuro. Per il raggiungimento di questi obiettivi è necessario il rilancio di una politica finalizzata al consolidamento del settore che passa sia attraverso la concertazione di interventi pubblici di sostegno e servizi per la certificazione e sia attraverso la contrattazione e la gestione di iniziative dirette da parte delle forze sociali.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo dovrà essere applicato nella Regione Marche ai dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole medie imprese, dei consorzi costituiti da artigiani e da piccole medie imprese anche in forma cooperativistica dei settori dell'Area Comunicazione.

DECORRENZA

Dal 01/11/2024 al 31/10/2028

RELAZIONI SINDACALI

Le parti concordano un sistema organico di relazioni sindacali che, tramite esami congiunti sulle materie di seguito elencate, consentano una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l'artigianato dell'Area Comunicazione, con l'obiettivo del raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali, attraverso la realizzazione di un processo di qualificazione e sviluppo delle imprese artigiane. Le Parti una volta all'anno si incontreranno a livello regionale e/o di bacino per valutare congiuntamente:

- l'andamento produttivo delle varie specializzazioni che compongono il settore;
- la consistenza delle imprese artigiane suddivise per settori e per specializzazione;
- la dinamica occupazionale anche riferita alle professionalità, all'inquadramento e al genere;
- la dinamica congiunturale e commerciale delle imprese;
- l'attività formativa e i relativi fabbisogni;
- i processi di innovazione tecnologica;
- l'ambiente di lavoro e l'impatto sul territorio;
- le eventuali situazioni di crisi, di area o di specializzazione;
- la gestione degli orari e l'utilizzo degli impianti;
- le iniziative volte a contrastare il fenomeno dell'abusivismo e del lavoro nero nel settore.

OSSERVATORIO

Per contribuire a dare attuazione al sistema di relazioni previsto dal presente Contratto Collettivo Regionale, l'Osservatorio dell'Ebam fornirà alle parti firmatarie del presente accordo, di norma con cadenza annuale, i seguenti dati relativi ai diversi settori:

- andamento degli indicatori economici disponibili (quali fatturato, produttività, valore aggiunto, prezzi, costo materie prime, investimenti);
- andamento degli indicatori del lavoro disponibili (quali occupati, qualifiche, livelli retributivi, regimi d'orario, lavoro straordinario, apprendistato, part-time, contratti a termine ed interinali);
- andamento degli indicatori strutturali (quali numero imprese con dipendenti, distribuzione per addetti e dimensione media);

bb

mc

gm

u

bb

A

mc

gm

- andamento delle domande di apertura di Cassa Integrazione richieste e accolte comprensive delle motivazioni adottate.

L'Osservatorio fornirà tutta la documentazione prodotta (bollettini trimestrali, rapporti congiunturali, approfondimenti tematici e settoriali) ed organizzerà periodicamente incontri per discutere e approfondire i risultati ottenuti.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il tema delle competenze, in considerazione dell'evoluzione tecnologica delle imprese e dell'esigenza di avvalersi di professionalità sempre più adeguate è uno dei temi centrali dei processi produttivi regionali. Le parti firmatarie del presente accordo, contribuiranno ad individuare obiettivi e programmi che riguarderanno principalmente:

- l'individuazione dei fabbisogni formativi di settore;
- la promozione di azioni formative specifiche, anche con il sostegno di strutture e risorse pubbliche;
- la proposta o la valutazione di programmi formativi per l'apprendistato in relazione alle nuove disposizioni in materia;
- la proposta o la valutazione di programmi formativi in materia di sicurezza sul lavoro.

PREVIDENZA COMPLEMETARE

Si ritiene utile avviare una campagna informativa sul tema della previdenza complementare attraverso assemblee nei luoghi di lavoro, al fine di favorire l'adesione al Fondo Fon.te.

AMBIENTE DI LAVORO

Le Parti nel ribadire l'importanza di quanto previsto dalla legge n 81/2008 e successive modifiche, in tema di sicurezza e salvaguardia della salute nei luoghi di lavoro, condividono che, all'interno delle ore di assemblea retribuite e previste dal CCNL, saranno possibilmente individuate 2 ore dal monte ore annuo, per approfondire e condividere materie inerenti le condizioni lavorative.

Tali incontri favoriranno una omogenea e coerente applicazione delle norme, privilegiando il metodo partecipativo nonché di informazione e assistenza verso le imprese aderenti agli OPTA.

ORARIO E FLESSIBILITA'

a) In attuazione dell'art. 28 CCNL, con l'obiettivo di limitare il ricorso all'uso dello straordinario, le parti convengono che previo accordo tra impresa, sindacato di categoria e lavoratore si possa concordare il recupero delle ore supplementari e straordinarie prestate con accumulo in una "banca ore individuale", comprendente anche la traduzione oraria delle maggiorazioni spettanti. Copia dell'accordo va inviata alla Commissione di Bacino territoriale. L'accordo potrà prevedere anche l'accantonamento solo parziale delle ore di straordinario o della relativa maggiorazione, oppure prevedere la monetizzazione della sola maggiorazione. Il recupero delle ore straordinarie lavorate e delle corrispondenti maggiorazioni avverrà entro massimo 12 mesi dall'inizio dell'accumulo attraverso la scelta prioritaria del lavoratore, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda e prioritariamente nei periodi di minor attività produttiva. Trascorsi i periodi su indicati, dovranno essere liquidati al lavoratore gli importi corrispondenti, sulla base della paga oraria in atto a quella data, compreso l'incremento previsto dall'art. 30 del CCNL.

b) In attuazione di quanto previsto all'art.30 del CCNL, le parti concordano sull'utilizzo previsto della flessibilità dell'orario in esso contenuta, prevedendo la divulgazione capillare di tale opportunità tra imprese e lavoratori. La flessibilità è attivata da un accordo sindacale stipulato in sede aziendale o di Commissione bilaterale di Bacino e controfirmato dai lavoratori interessati. Inoltre, in attuazione dell'art. 30 del CCNL, le Parti concordano che, in caso di congiuntura negativa, di crisi aziendale ovvero per fare fronte a necessità riorganizzative aziendali, potranno essere stipulati accordi, in sede aziendale o di Bacino e controfirmati dai lavoratori interessati, per la costituzione della "banca ore collettiva" con l'utilizzo degli istituti contrattuali (festività soppresse ex L. 54/77, permessi retribuiti) e delle ore di flessibilità previste dall'art. 28 del CCNL, anche con inizio da una situazione di riduzione dell'orario, consentendo in tal modo la continuità del rapporto di lavoro e della retribuzione nonché limitando il ricorso agli strumenti bilaterali di sostegno.

LAVORO AGILE

Si riconosce la possibilità di attivare modalità di lavoro agile su base volontaria, attraverso un accordo individuale che deve prevedere disconnessione, luogo e strumenti di lavoro, salute sicurezza, infortuni e malattie professionali, parità di trattamento, pari opportunità, lavoratori fragili e disabili, formazione, (Rif. L. 81/2017, Art. 8 e seguenti e Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile nel settore privato del 17/12/2021 a cui hanno aderito le parti sottoscrittrici il presente accordo).

L'informativa sulla Salute e Sicurezza sottoscritta dal lavoratore sarà condivisa dall'RLST per il tramite dell'OPRAM.

14 66
 per me
 4

14 66
 per me
 3

MOLESTIE E VIOLENZE SUL LUOGO DEL LAVORO

Le Parti intendono dare attuazione anche nel settore dell'Area Comunicazione all'accordo delle Parti Sociali Europee del 26/04/2007, ribadendo unanimemente che ogni atto o comportamento che si configuri come violenza o molestia nei luoghi di lavoro è inaccettabile e che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza (Allegato C dell'accordo interconfederale regionale del 12.12.2022).

ELEMENTO RETRIBUTIVO PREGRESSO (ERP)

Come previsto dall'accordo regionale interconfederale si procede all'applicazione della tabella B.

ELEMENTO ECONOMICO REGIONALE (EER)

Si riconosce l'incremento della quota di salario quale elemento economico regionale (EER), nella misura del 1,2% di quanto riportato nella tabella dell'allegato A dell'Accordo Regionale Interconfederale sulla Bilateralità del 12 dicembre 2022 (Livello 4, pari a 20,76 euro mese).

L'Elemento Economico Regionale (EER) sarà pari a 10,53 euro/mese, parametro 100 livello 4.

TABELLA RETRIBUTIVA

Grafici – Comunicazione ARTIGIANO

LIV.	EER	ERP
1 A	14,59	70,23
1 B	12,72	59,21
2	11,93	55,78
3	11,19	47,52
4	10,53	41,31
5 B	9,50	34,34
5	9,08	30,81
6	8,55	27,55

Stefano
SM
GS
SM
5

Grafici – Comunicazione PMI

LIV.	EER	ERP
1 A	14,70	70,23
1 B	12,81	59,21
2	12,02	55,78
3	11,27	47,52
4	10,53	41,31
5 B	9,56	34,34
5	9,14	30,81
6	8,61	27,55

WELFARE

A partire dall'anno 2025, nella mensilità di luglio di ogni anno e per l'anno in corso con la mensilità di novembre, le aziende dovranno mettere a disposizione dei singoli lavoratori strumenti di welfare quali a titolo esemplificativo buoni spesa e/o buoni carburante, del valore complessivo 120 euro da corrispondere in un'unica soluzione.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori che superato il periodo di prova previsto dal CCNL risultano in forza nel mese di luglio di ogni anno, ovvero i lavoratori:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che hanno maturato un'anzianità di almeno tre mesi consecutivi nella stessa azienda;

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita, i lavoratori con contratto intermittente qualora abbiano prestato nell'anno precedente un numero di giornate lavorate inferiore a 150, i dipendenti assunti con contratto di lavoro stagionale.

I valori non sono riproporzionati in caso di orario di lavoro part time.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In aggiunta a quanto sopra e nel recepire l'accordo interconfederale regionale del 12/12/22, le parti concordano che, qualora le aziende non avessero provveduto al

SM
GS
SM
SM
6

riconoscimento di quanto stabilito in tale accordo in termini di welfare aziendale pari a 110 euro, le stesse dovranno riconoscerlo con il cedolino del mese di novembre 2024.

FONDO REGIONALE PARITETICO

Le Parti concordano nel caso in cui venga costituito il Fondo Regionale Bilaterale, di aderire congiuntamente prevedendo una contribuzione paritetica di 1 (uno) euro. Nel caso in cui entro il 31/12/2024 il Fondo non verrà costituito, dal 01/01/2025 le aziende aumenteranno l'importo dell'Elemento Economico Regionale (EER) di 1 euro, riparametrando le tabelle.

PREMIO DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE

Le Parti prevedono la possibilità per le aziende di erogare un premio di risultato, su base volontaria, determinato tenendo conto di due indicatori di riferimento che ogni azienda dovrà, attraverso il recepimento del Contratto Regionale, verificare rispetto ai propri risultati.

Il Verbale di Accordo sulla Produttività dovrà essere sottoscritto in sede sindacale o in sede di Commissione Bilaterale di Bacino. L'accordo firmato verrà depositato nel sito del Ministero del Lavoro attraverso la compilazione della modulistica entro 30 giorni dalla sottoscrizione.

Il primo indicatore è determinato da:

Rapporto tra fatturato caratteristico al netto dell'inflazione e il numero medio dei dipendenti dell'anno. Questo indicatore determina il 70% del premio complessivo.

Il parametro per il raggiungimento della quota di premio deve dare un valore incrementale del 2,0% sull'anno precedente a cui è calcolato. Il fatturato caratteristico è dedotto dalla dichiarazione annuale IVA.

Per fatturato caratteristico si intende il fatturato generato dalla produzione principale e prevalente dell'azienda, sono esclusi pertanto voci di fatturato derivanti da operazioni di vendita e acquisto di altri beni o servizi comunque non aventi correlazione con la produzione.

Il numero medio dei dipendenti dell'anno è rapportato a coloro i quali sono impiegati con contratto a Tempo Parziale o a Tempo determinato a frazioni dell'unità.

Esempio: 2 dipendenti a tempo pieno impiegati per 12 mesi, valore 2

1 dipendente part time al 50% per 12 mesi, valore 0,50

Numero medio dei dipendenti nell'anno 2,50

Il secondo indicatore è determinato da:

Rapporto tra ore lavorate dall'insieme dei lavoratori dell'impresa nell'anno e ore lavorabili dagli stessi lavoratori. Questo indicatore determina il 30% del premio complessivo.

Il raggiungimento del premio avverrà se il rapporto è pari o inferiore a 0,97.

Non potranno essere sottratte dalle ore lavorate le ferie, i permessi, ROL, le assenze per infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria, malattie per patologie oncologiche e malattia che comportino ricovero ospedaliero, sciopero, permessi ai sensi della L. 104/92 e come da normativa vigente e del CCNL vigente.

Le ore lavorabili in un anno dai dipendenti impiegati a tempo pieno sono convenzionalmente 1.784 il numero delle ore lavorabili nell'azienda è calcolato dalla somma del numero dei lavoratori impiegati in rapporto al loro orario contrattuale.

L'importo del premio gode dei benefici fiscali previsti dalla vigente normativa.

Esempio: 2 dipendenti a tempo pieno impiegati per 12 mesi (1784 ore), valore 3568

1 dipendente part time al 50% (892), valore 892

Ore lavorabili 4460, obiettivo da raggiungere 4417

Opzione welfare per il premio di produttività

L'azienda può metter a disposizione dei lavoratori l'opzione di trasformare il valore del premio in strumenti di welfare fino ad un massimo del 50% del valore del premio, tale premio sarà maggiorato del 10%. L'opzione di trasformazione del premio in strumenti di welfare spetta comunque al lavoratore.

Il premio verrà erogato unitamente alla mensilità di luglio ai lavoratori in forza alla data della corresponsione, sulla base dei mesi lavorati nell'anno precedente (le frazioni di mese sono considerate utili a fronte di almeno 16 giorni di calendario lavorati).

I part time riceveranno una quota di premi proporzionale al loro orario contrattuale.

Gli apprendisti percepiranno una quota di premio secondo lo scaglione percentuale di riferimento al momento dell'erogazione.

Le parti si danno atto che il Premio di produttività come sopra determinato costituisce erogazione annua comprensiva di ogni incidenza sugli istituti salariali di legge e contratto, ivi compreso il TFR.

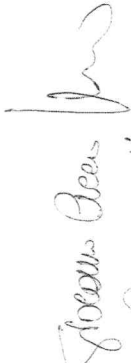
Tale criterio opera anche con riferimento al valore di beni, servizi e rimborsi erogati al lavoratore che eserciti l'opzione per la conversione del 50% del premio in strumenti di welfare. (Rif. Accordo quadro territoriale del 14 febbraio 2017).

Handwritten signature: *Seue*

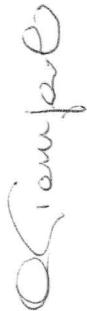
Handwritten signature: *me*

Handwritten signature: *Sm*

Ancona, 30 ottobre 2024

CONFARTIGIANATO Comunicazione - Marche 
CNA Comunicazione e Terziario avanzato - Marche 

CASARTIGIANI - Marche 

CLAAI - Marche 

SLC - CGIL - Marche 

FISTEL - CISL - Marche 

UIL.COM - UIL - Marche 