

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Comunicazione

Roma, 16 maggio 2022

Tra le associazioni datoriali

CONFARTIGIANATO Comunicazione

CNA Comunicazione e Terziario Avanzato

CASARTIGIANI

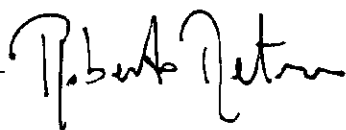
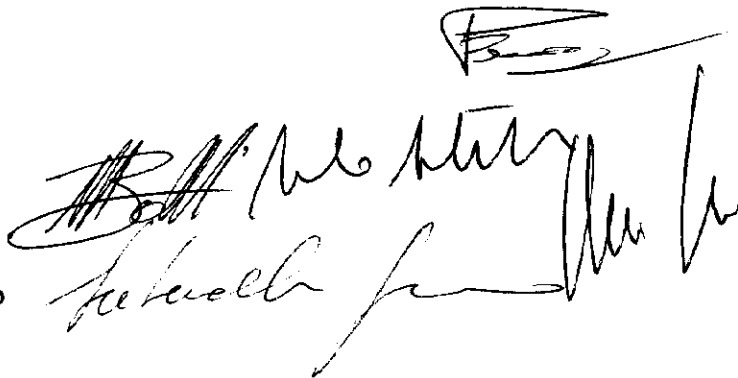
CLAAI

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 del 27 febbraio 2018 per i dipendenti delle imprese Artigiane e delle Piccole e Medie Imprese dell'Area Comunicazione.

In applicazione dell'accordo interconfederale del 26 novembre 2020 che si intende integralmente recepito, il presente CCNL confluisce nella nuova macro area Servizi alle Persone ed alle Imprese.



Art. 2 Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2019 e avrà validità fino al 31 dicembre 2022.
La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca, di norma, a metà della vigenza del presente CCNL.
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.

Art. 17 Diritto alle prestazioni della bilateralità

Nota a verbale

Per effetto della stipula del presente accordo SLC-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, d'intesa con le proprie Confederazioni chiederanno ad EBNA il ristorno delle quote di cui alla lettera A) Imprese non artigiane – rappresentanza sindacale di bacino, al fine di favorire lo sviluppo della rappresentanza sindacale e la promozione della contrattazione di categoria nelle imprese non artigiane di cui alla Parte II del presente CCNL.
Ebna prenderà atto della richiesta e ne darà attuazione per una fase sperimentale biennale.

Accordo Interconfederale 17 dicembre 2021

L'Accordo Interconfederale del 17 dicembre 2021 sottoscritto da Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, Claii insieme a CGIL, CISL e UIL si intende integralmente recepito all'interno del CCNL e pertanto ne costituisce parte integrante con decorrenza dal 1° giugno 2022.

Art. 24 Classificazione professionale unica

...Omissis...

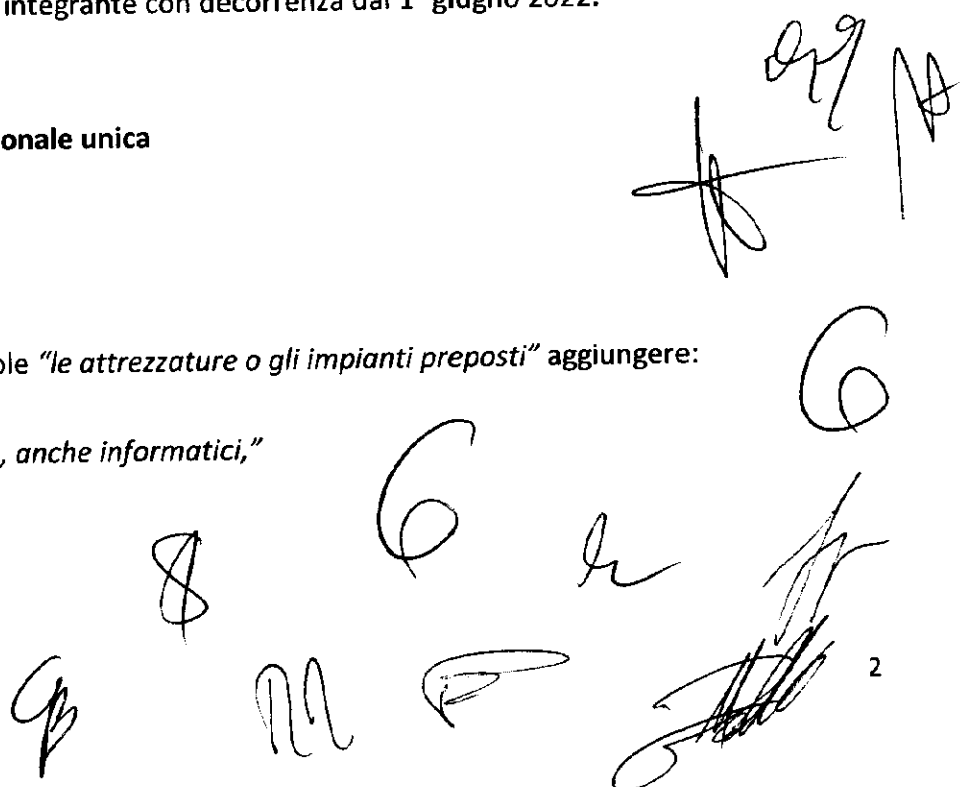
Livello 4°

Nella Declaratoria dopo le parole "le attrezzature o gli impianti preposti" aggiungere:

"nonché gli strumenti di lavoro, anche informatici,"

...Omissis...

Nuove figure professionali



La classificazione del personale viene aggiornata con le seguenti figure professionali:

- Addetto al copywriting;
- Addetto alle relazioni con i media;
- Digital content creator;
- Addetto al social management;

Entro il 31 maggio 2022 le Parti definiranno i livelli di inquadramento di riferimento per ciascuna delle suddette figure professionali.

Dichiarazione delle Parti

È istituito un gruppo tecnico di lavoro nazionale paritetico cui affidare il compito di avviare un lavoro di analisi e studio finalizzato all'aggiornamento della classificazione del personale.

Oltre ad un aggiornamento generale in considerazione delle evoluzioni che caratterizzano il settore dell'ICT alla commissione di cui al presente articolo è demandato il compito di integrare la classificazione del personale inserendo anche le figure previste dallo standard european e-competence framework.

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.

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 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.

g) Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

In applicazione dell'art. 41 bis del D.L. 73/2021, convertito in Legge n. 106/2021, le parti concordano che in aggiunta alle ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato previste dall'art. 19, c. 1, lett. a) e b), del D.lgs. 81/2015 vengono individuate le seguenti specifiche esigenze che costituiscono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato:

- 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.

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.

Chiarimento a Verbale

Le parti confermano che la disciplina sul contratto a tempo determinato di cui all'art. 38 del presente c.c.n.l. è conforme a quanto previsto in materia di contratto a termine dal D.L. 87/2018 convertito con modificazioni dalla L. 9 Agosto 2018, n.96 nonché a quanto disposto dal D.L. n. 73/2021 conv. In legge 106/2021.

Articolo 36 Apprendistato professionalizzante

..Omissis...

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.

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
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 amministrativi	60%	60%	70%	70%	90%	90%				
-----------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	--	--	--	--

AB

15. *Apprendistato a tempo parziale*

Dopo l'ultimo comma del numero 15 aggiungere la seguente frase:

"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".

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 ccnl 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.

[Handwritten signature]

19 - *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.

[Handwritten signatures]

Dichiarazione a verbale

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

Art. 30 Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al comma 2 le parole "144 ore annue" vengono sostituite dalle seguenti:

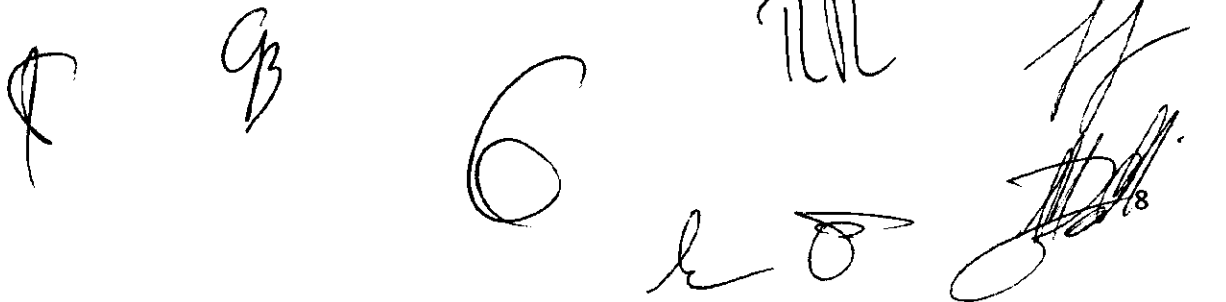
"160 ore annue"

Il-comma 5 è integrato come segue: Per le ore eccedenti le 144 ore annue e fino alle 160 ore annue verrà corrisposta la maggiorazione del 20% da calcolarsi sulla retribuzione di fatto da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Art. 13 Formazione continua

Aggiungere comma 5 e sgg.

"In tutti i casi in cui il lavoratore si assenta con diritto alla conservazione del posto e per effetto di processi innovativi o di riorganizzazione risultasse soppressa la posizione lavorativa l'azienda garantirà al lavoratore percorsi formativi di riqualificazione atti ad assicurare la continuità del rapporto di lavoro."



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

Norme speciali per le imprese dell'ICT

NA

Preavviso

In caso di dimissioni e licenziamento dei soli lavoratori dipendenti non in prova delle imprese operanti nel settore dell'ICT il periodo di preavviso dovuto ex art. 70 è stabilito nella seguente misura:

A) Per gli impiegati che non hanno superato i 5 anni di servizio:

- 1) 3 mesi e 20 gg per gli impiegati dei livelli 1° A e 1° B;
- 2) 2 mesi e 7 gg per gli impiegati dei livelli 2° e 3°;
- 3) 1 mese e 15 gg per gli impiegati dei livelli 4°, 5° bis, 5° e 6°.

B) Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:

- 1) 5 mesi per gli impiegati dei livelli 1° A e 1° B;
- 2) 3 mesi per gli impiegati dei livelli 2° e 3°;
- 3) 2 mesi e 15 gg per gli impiegati dei livelli 4°, 5° bis, 5° e 6°.

C) Per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

- 1) 6 mesi e 20 gg per gli impiegati dei livelli 1° A e 1° B;
- 2) 3 mesi e 20 gg per gli impiegati dei livelli 2° e 3°;
- 3) 3 mesi per gli impiegati dei livelli 4°, 5° bis, 5° e 6°.

Per quanto non previsto espressamente dal presente articolo trova applicazione l'art. 70 del CCNL.

Handwritten signatures and initials:

- Top right: A large signature.
- Middle right: A signature.
- Bottom right: A signature with the number 9 below it.
- Bottom center: A signature.
- Bottom left: A signature.
- Middle left: A signature.
- Center: A signature.

Disciplina del Lavoro Agile

Art. 1 Principi generali

1. L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.
2. L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.
3. L'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale.

Art. 2 Accordo individuale

1. L'avvio del lavoro agile richiede la stipulazione per iscritto dell'accordo individuale, come definito dagli artt. 19 e 21, l. n. 81/2017 e secondo quanto stabilito dal presente CCNL.
2. L'accordo individuale di lavoro agile sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore deve prevedere:
 - a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
 - b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
 - c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
 - d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
 - e) gli strumenti di lavoro;
 - f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
 - g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
 - h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
 - i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

3. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

4. Resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di adempiere agli obblighi informativi di cui agli artt. 6, comma 1 e 13, comma 6, del Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile del 7 dicembre 2021 promosso dal Ministero del Lavoro.

Art. 3 Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione

1. Ferme restando le previsioni di legge e di contratto collettivo territoriale e/o aziendale, la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

2. La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. Vanno adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione.

3. Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dal presente contratto collettivo o dalle norme di legge

4. Salvo esplicita previsione dei contratti territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.

5. Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

6. Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le esigenze produttive e l'attività svolta dal lavoratore, al lavoro agile possono accedere, previo accordo individuale ex art. 19, l. n. 81/2017, i lavoratori inseriti nelle aree organizzative in cui lo stesso viene utilizzato.

Art. 4 Luogo di lavoro

1. Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali.

2. La contrattazione collettiva territoriale e/o aziendale può individuare i luoghi inadatti allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

Art. 5 Strumenti di lavoro

1. Fatti salvi diversi accordi, il datore di lavoro, di norma, fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali.

2. Laddove le parti concordino l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare e possono concordare eventuali forme di indennizzo per le spese.

3. Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario.

4. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del data breach. Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali.

5. Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Art. 6 Salute e sicurezza sul lavoro

1. Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro ai sensi del precedente art. 5, per i quali è prevista la consegna dell'informativa scritta di cui al comma 2 del presente articolo.

2. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante

dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

3. La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati.
4. Si fa rinvio all'Accordo Interconfederale applicativo del Decreto Legislativo 81/2008 e SMI del 13 settembre 2011 allegato al presente CCNL per quanto riguarda le modalità applicative del d.lgs. n. 81/2008.

Art. 7 Infortuni e malattie professionali

1. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
2. Il datore di lavoro garantisce, ai sensi dell'art. 23, l. n. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge.

Art. 8 Diritti sindacali

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Art. 9 Parità di trattamento e pari opportunità

1. Come stabilito dall'art. 20, l. n. 81/2017, lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Ciascun lavoratore agile ha infatti diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato (ivi comprensivi dei diritti di cui agli articoli 17 -Diritto alle prestazioni della bilateralità e dell'art. 18-Assistenza sanitaria integrativa- SAN-ARTI.), anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità.



nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità.

2. Le Parti sociali, fatte salve la volontarietà e l'alternanza tra lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

Art. 10 Protezione dei dati personali e riservatezza

1. Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto, altresì, alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

2. Il datore di lavoro adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi.

3. Resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

4. Il datore di lavoro informa il lavoratore agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 Stat. Lav. e s.m.i. Il datore di lavoro fornisce al lavoratore agile le istruzioni e l'indicazione delle misure di sicurezza che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che egli tratta per fini professionali. Spetta al datore di lavoro/titolare del trattamento l'aggiornamento del registro del trattamento dei dati connessi alle attività svolte anche in modalità di lavoro agile. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per il lavoro in modalità agile siano conformi ai principi di privacy by design e by default, è sempre raccomandata l'esecuzione di valutazione d'impatto (DPIA) dei trattamenti.

5. Il datore di lavoro promuove l'adozione di policy aziendali basate sul concetto di security by design, che prevedono la gestione dei data breach e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che comprendono, a titolo meramente esemplificativo, se del caso la crittografia, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani di backup e protezione malware. Il datore di lavoro favorisce iniziative di formazione e sensibilizzazione dei lavoratori sia sull'utilizzo, custodia e protezione degli strumenti impiegati per rendere la prestazione, sia sulle cautele comportamentali da adottare nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, compresa la gestione dei data breach.

Art. 11 Formazione e informazione

1. Per garantire a tutti i fruitori del lavoro agile, pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura

aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori, le Parti sociali ritengono necessario prevedere percorsi formativi, finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. I percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.

2. Le Parti sociali ritengono, altresì, che, a fronte della rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici, l'aggiornamento professionale sia fondamentale per i lavoratori posti in modalità agile e pertanto convengono che, al fine di garantire un'adeguata risposta ai loro fabbisogni formativi, essi devono continuare a essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, l. n. 81/2017. Le Parti individuano Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività, convengono sulla necessità di dare massima diffusione ai nuovi piani formativi settoriali al fine di evidenziare le specificità del settore e promuovere le attività di qualificazione offerte da Fondartigianato.

5. Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del lavoro agile.

6. Il datore di lavoro deve fornire, per iscritto, al lavoratore in modalità agile tutte le informazioni adeguate sui controlli che possono essere effettuati sul trattamento dei dati personali, come previsto dalla normativa vigente.

Art. 12 disposizioni finali

Restano in ogni caso fermi gli accordi sindacali territoriali e aziendali di miglior favore vigenti alla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo.

Per quanto non previsto dalla presente regolamentazione trova applicazione la normativa di legge.

Art. 13 Osservatorio Nazionale

Le Parti nell'ambito delle attività dell'Osservatorio nazionale effettueranno un monitoraggio circa:

- i risultati raggiunti su base nazionale attraverso il lavoro agile, anche al fine di favorire lo scambio di informazioni e la diffusione e valorizzazione delle migliori pratiche rilevate nei luoghi di lavoro, oltre a garantire un equilibrato ricorso tra i generi a tale modalità di svolgimento della prestazione;
- lo sviluppo della contrattazione aziendale e/o territoriale di regolazione del lavoro agile;

Aumenti retributivi e Una Tantum – Parte I

PA

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° giugno 2022 e dal 1° dicembre 2022, 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 155 euro.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima pari a 55 euro con la retribuzione del mese di luglio 2022, la seconda pari a 100 euro con la retribuzione del mese di agosto 2022. 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, assenza facoltativa "post-partum", 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 giugno 2022.

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

Tabella retributiva

PA

Livello	Prima tranche dal 1° giugno 2022	Seconda Tranche dal 1° dicembre 2022	Incremento salariale a regime
4°	28 €	50 €	78 €

8 GB 6 22 2

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° giugno 2022 e dal 1° dicembre 2022, così come da tabella che segue.

Ad integrale copertura del periodo di carezza 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 155 euro.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima pari a 55 euro con la retribuzione del mese di luglio 2022, la seconda pari a 100 euro con la retribuzione del mese di agosto 2022. 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, assenza facoltativa "post-partum", 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 giugno 2022.

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

Tabella retributiva

Livello	Prima tranche dal 1° giugno 2022	Seconda Tranche dal 1° dicembre 2022	Incremento salariale a regime
4°	30 €	50 €	80 €

