



ASSOLOMBARDA

CCL COMUNICAZIONE E SERVIZI INNOVATIVI PER LE IMPRESE: UN NUOVO SPAZIO CONTRATTUALE

**Una esigenza per le imprese della comunicazione, una
opportunità per le altre imprese dei servizi innovativi**

Milano, 11 luglio 2013

Copyright © 2013 Assolombarda



ASSOLOMBARDA

**CCL COMUNICAZIONE E SERVIZI INNOVATIVI PER LE IMPRESE: UN NUOVO SPAZIO
CONTRATTUALE**

Relatore:

Alessandro Righetti – Settore Sindacale e Sociale di Assolombarda

11 luglio 2013

RELAZIONI INDUSTRIALI E ASSETTI CONTRATTUALI

- Il sistema di relazioni industriali e di assetti contrattuali non introduce vincoli e/o oneri aggiuntivi a quelli derivanti dalla legge e dai protocolli/accordi interconfederali
- Non è prevista la costituzione di un ente bilaterale e quindi non ci sono i relativi costi di finanziamento
- Non è previsto il versamento di contributi obbligatori per la formazione dei quadri, è previsto invece un capitolo di impegni specifici per la formazione

APPRENDISTATO

- L'apprendistato professionalizzante è tagliato su misura ed è flessibile
- I contenuti formativi sono tarati sulle specifiche competenze professionali richieste dal settore
- L'istituto è applicabile anche a Quadri ed impiegati direttivi
- L'impresa non deve richiedere il parere di conformità ad enti terzi

CONTRATTO A TERMINE

- Il contratto a termine ha un buon livello di accessibilità (fattispecie causali specifiche del comparto)
- Possibilità di superamento dei 36 mesi complessivi, in particolari casi
- Possibilità di stipulare fino a 5 contratti a termine laddove la percentuale limite del 20% (possibilità di elevarla al 25% previo accordo tra impresa e RSU) dia luogo ad un numero inferiore a 5

PART-TIME

- Offre elasticità ed economicità
- L'orario minimo da garantire al lavoratore e la maggiorazione per prestazioni supplementari sono relativamente contenuti
- Non è previsto un registro del lavoro supplementare

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- È costruita sulle specificità del settore della comunicazione e dei servizi innovativi e quindi rispecchia la realtà operativa delle imprese
- È chiaramente definita anche con parole chiave che descrivono le peculiarità di ogni qualifica

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

(es. Livelli direttivi)

LIVELLO	QUALIFICA	PAROLA CHIAVE	ESEMPIO
Q	Quadro	Definizione ex L. n. 190/1985	Lavoratori ai quali è attribuita la qualifica di Quadro di cui alla Legge 190/1985
AS	Impiegato direttivo superiore	Specificata capacità professionale, specifica preparazione, ampia esperienza, potere di iniziativa. Realizzazione di risultati/obiettivi complessi e responsabilità dei risultati. Coordinamento di aree fondamentali articolate in più unità operative; attività di primaria importanza a carattere progettuale ed innovativo.	<ul style="list-style-type: none">• <u>Comparto Advertising</u>: Copy Writer Supervisor• <u>Comparto Pubbliche Relazioni</u>: Account Supervisor• <u>Comparto Web Agency</u>: Web Consultant Supervisor
A	Impiegato direttivo	Capacità professionale, preparazione, esperienza. Autonomia, poteri nell'ambito di direttive generali. Responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi assegnati. Coordinamento di professionalità di livelli inferiori.	<ul style="list-style-type: none">• <u>Comparto Advertising</u>: Senior Copy Writer• <u>Comparto Pubbliche Relazioni</u>: Senior Account• <u>Comparto Web Agency</u>: Web Consultant

PERIODO DI PROVA

- È conteggiato in giorni di prestazione effettiva
- Consente quindi una valutazione adeguata delle prestazioni

ORARIO DI LAVORO

- Deroghe alle norme di legge sull'orario normale di lavoro, straordinario, riposo giornaliero, pause, lavoro notturno per Quadri ed impiegati direttivi (Q,AS,A) e, previa erogazione di elementi aggiuntivi extra aziendali, anche per altri dipendenti aventi potere decisionale autonomo sul proprio tempo di lavoro (impiegati B1 e B2)
- Disciplina della flessibilità dell'orario di lavoro poco vincolante, snella ed economica

STRUTTURA RETRIBUTIVA

- Gli aumenti retributivi ,concordati in sede di rinnovo contrattuale, sono parametrati al livello di inquadramento più diffuso tra le imprese(B1) e strutturati con parametri che limitano le dinamiche salariali automatiche ai livelli più alti
- Impresa e lavoratore possono concordare il pagamento della 14° mensilità in quote mensili su 12 mesi
- Le parti hanno riconosciuto come eventuali superminimi individuali e collettivi, nonché altri istituti correlati ad incrementi di produttività ed efficienza organizzativa individuati dal contratto, possono consentire particolari regimi di agevolazione fiscale/contributiva secondo le leggi in vigore

PASSAGGIO DI CONTRATTO

- A) Se in azienda sono presenti RSU: mediante accordo sindacale, senza necessità di disdetta del precedente contratto; la sola condizione sarà il mantenimento dei “diritti acquisiti” (da valere anche sub B);
 - A1) in caso di mancato accordo: disdetta del precedente Contratto, da effettuarsi (anche alle segreterie territoriali delle OO.SS.) con preavviso e in coincidenza con la sua naturale scadenza; poi, tendenzialmente, come sub B);
- B) Se in azienda non sono presenti RSU: la applicazione unilaterale richiede maggiori attenzioni. Una preventiva comunicazione con ampia informativa (anche a mezzo di assemblea) ai lavoratori sulle modalità di armonizzazione con eventuale (suggeribile per ulteriore cautela) disdetta contrattuale come in A1)
- In entrambi i casi A) e B) va data comunicazione formale della disdetta ai fondi del CCNL commercio (Fonte, Forte, Est, Quas...)

PASSAGGIO DI CONTRATTO

- A) In caso di accordo sindacale, il CCL potrà decorrere dalla data individuata dalle parti con libera determinazione del sistema di armonizzazione contrattuale;
- A1) e B) Nel caso di applicazione unilaterale, è opportuno e necessario che l'azienda sia associata ad Assolombarda (cioè alla parte datoriale sottoscrittrice) e che la fattispecie sia oggetto di preventivo esame con l'Associazione

AMBITO TERRITORIALE

- A) In caso di accordo sindacale, potrà opportunamente essere già condivisa l'applicabilità del CCL a tutti i dipendenti ovunque collocati nel territorio nazionale;
- B) Nel caso di applicazione unilaterale, posto che l'azienda abbia la sede principale o una propria importante unità produttiva nel territorio di Assolombarda, il CCL potrà essere comunque applicato ai dipendenti di altre unità produttive/filiali site nel territorio nazionale