

Accordo per il rinnovo del CCRL Area Comunicazione

**PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE E PMI DELL'AREA
COMUNICAZIONE**

-

Tra le organizzazioni datoriali:

CNA Regionale

CONFARTIGIANATO Regionale

CASARTIGIANI Regionale

CLAAI Regionale

E le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

Bologna li 29/10/2018

Validità del contratto dal 01/01/2018 al 31/12/2021

VERBALE DI ACCORDO

In data odierna si sono incontrati: la Sig.ra Barbara Maccato in rappresentanza della Confartigianato Regionale, il Sig. Lauro Borsato in rappresentanza della CNA Regionale, il Sig. Marco Agosti in rappresentanza di CASARTIGIANI Regionale, il Sig. Renato Rimondini in rappresentanza di CLAAI Regionale, le segreterie regionali di: SLC-CGIL rappresentata da Giuseppe Ledda e Luca Simonazzi, FISTEL-CISL rappresentata da Edmund Agbetor e Antonella Amerini, UILCOM-UIL rappresentata da Andrea Dalla Bella e Davide Mori e si è convenuto il seguente testo, a integrazione per le normative precedentemente definite e non comprese nel presente testo, a modifica del contratto collettivo regionale per le parti ivi contenute, a valere per i dipendenti delle imprese artigiane e non artigiane operanti nel settore dell'Area Comunicazione

PREMESSA

Il presente CCRL recepisce interamente l'Accordo Interconfederale - Intercategoriale del 27/09/2017.

Pertanto il premio variabile correlato alla precedente contrattazione regionale, ha cessato i propri effetti ed è sostituito dal versamento previsto dalle Parti Sociali con il citato accordo Interconfederale - Intercategoriale del 27/09/2017 a favore delle prestazioni di welfare contrattuale per lavoratori e imprese e dal premio di produttività previsto dal presente Contratto Collettivo Regionale.

Si conferma la regolamentazione derivante dai precedenti CCRL di settore, che si intende estesa a tutti i soggetti compresi nella sfera di applicazione del presente CCRL. Le Parti si impegnano ad una riscrittura organica dei testi entro il 31/12/2019.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il campo di applicazione del presente Contratto Collettivo Regionale recepisce integralmente l'art. 1 del CCNL del 13/05/2014 e l'art.1, parte II, del CCNL 27/02/2018

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO PER I LAVORATORI

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL del 27 Febbraio 2018, si conviene che per i lavoratori con qualifica operaio e per gli apprendisti, il trattamento economico di malattia per i primi tre giorni carenza, per le prognosi non superiori a 6 giorni, sarà pari a:

65% della retribuzione che passerà al 70% a far data dal 01/gennaio 2021

Per lavoratori dipendenti da imprese non artigiane il compenso di malattia regolato dal vigente CCNL, utile alla conservazione del posto di lavoro sarà calcolato senza conteggiare i periodi di ricovero ospedaliero e inerenti terapie salvavita.

Il trattamento economico di malattia così come definito dal presente articolo entrerà in vigore da Dicembre 2018 e non sarà applicato alle malattie già in corso.

CONGEDI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA AI SENSI ARTICOLO 24 DECRETO LEGISLATIVO 80/2015

Le Parti intendono, con l'inserimento nel testo del presente CCRL, dare la più ampia informazione in merito alle opportunità fornite dall'articolo 24 del Decreto Legislativo 80/2015 alle donne vittime di violenza.

1. Ai sensi dell'Art. 24 del D'lgs 80/2015 la lavoratrice dipendente,

inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi.

2. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui sopra.

3. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per

la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

4. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quindicennario o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

5. La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ ANNUALE

Il premio di produttività annuale discende dagli impegni assunti dalle Parti con l'Accordo Interconfederale - Intercategoriale del 27/09/2017.

Il Premio è calcolato su due indicatori di riferimento che ogni azienda dovrà verificare in base ai propri risultati. L'adesione al premio di produttività previsto dal CCRL per poter beneficiare della detassazione avviene attraverso il deposito da parte dell'azienda nell'apposito sito del Ministero del Lavoro attraverso la compilazione della modulistica entro 30 giorni dalla sottoscrizione del

presente CCRL (Allegato 1a) o 1b): modulistica per la comunicazione di adesione al CCRL per la detassazione dei premi di produttività).

Il primo indicatore è determinato da:

- a) Rapporto tra Fatturato caratteristico al netto dell'inflazione e il numero medio di dipendenti dell'anno. Questo indicatore determina il 60% del premio complessivo.

Il parametro per il raggiungimento della quota di premio deve dare un valore incrementale del 3,0% 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 si ottiene rapportando all'unità il numero dei dipendenti a Tempo Pieno impiegati per l'intero anno e rapportando 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 l'intero anno considerato, 12 mesi = $12/12 = 1 \times 2 = 2$

1 dipendente part time impiegato al 50% dell'orario contrattuale per l'intero anno, 12 mesi = $6/12 = 0,50$

1 dipendente a tempo determinato impiegato a tempo pieno per 4 mesi = $4/12 = 0,33$

Il numero medio di dipendenti nell'anno risulta 2,83.

Il secondo indicatore è determinato da:

- b) Rapporto tra ore lavorate dall'insieme dei lavoratori dell'impresa nell'anno e ore lavorabili dagli stessi lavoratori. 40% del premio complessivo.

Il raggiungimento del premio avverrà se il rapporto è superiore di 0,01 (+1%) rispetto all'anno precedente o pari o superiore a 0,97 e comunque non inferiore a 0,95

Dalle ore lavorabili vanno detratte ferie, permessi, ROL e saranno determinate in un valore concordato dalle parti, non potranno essere sottratte dalle ore lavorate le assenze per infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria, malattia per patologie oncologiche e malattia che comporti ricovero ospedaliero, sciopero, permessi ai sensi della L. 104.

Le ore di maternità facoltativa saranno considerate neutre e non conteggiate sia nel totale delle ore lavorabili che nel totale delle ore lavorate. Ai lavoratori/lavoratrici che utilizzeranno permessi per maternità facoltativa nell'anno in cui è calcolato il parametro, il premio di produttività determinato dall'indicatore b) non sarà erogato.

Il numero delle ore lavorabili nell'azienda è calcolato dalla somma del numero dei lavoratori impiegati in rapporto al loro orario contrattuale.

Esempio:

2 dipendenti a tempo pieno impiegati per l'intero anno considerato, 12 mesi = $1784 \times 2 = 3.568$

1 dipendente part time impiegato al 50% dell'orario contrattuale per l'intero anno, 12 mesi = $1784/2 = 892$

1 dipendente a tempo determinato impiegato a tempo pieno per 4 mesi = $1784/12 = 148,6 \times 4 = 594,7$

Ore lavorabili = 5.054,7

L'importo del premio gode dei benefici fiscali previsti dalla vigente normativa qualora siano stati effettuati gli adempimenti previsti indicati nel precedente paragrafo.

Gli indicatori sono alternativi, ovvero l'incremento di un indicatore permette di detassare il premio complessivo se dovuto

Opzione Welfare: Ai sensi dell'art.6 del Decreto Interministeriale del 25/03/2016 (richiamato nell'accordo interconfederale intercategoriale regionale del 27/09/2017) i lavoratori potranno optare per la destinazione, fino ad un massimo del 50% del valore del premio, se dovuto, a prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese, aventi finalità di welfare. Tale previsione può essere opzionata unicamente dal lavoratore nel caso in cui l'impresa la metta a disposizione, la quota eventualmente opzionata dal lavoratore sarà maggiorata del 10% rispetto alla quota di premio corrispondente.

Il premio complessivo di importo 90,00 € a parametro medio (livello 4°) è composto dalla somma dei risultati dei due indicatori a) + b).

Il raggiungimento di un solo indicatore comporta l'erogazione della percentuale ad esso attribuita, ovvero 60% indicatore a) o 40% indicatore b).

TABELLA IMPRESE ARTIGIANE

| Livello | 1A | 1B | 2 | 3 | 4 | 5 Bis | 5 | 6 |
|-----------|------|------|------|------|-----|-------|-----|-----|
| Parametro | 272 | 228 | 204 | 180 | 156 | 128 | 116 | 100 |
| Importo | 157€ | 132€ | 118€ | 104€ | 90€ | 74€ | 67€ | 58€ |

Le imprese non artigiane che applicano il CCNL Grafica Comunicazione Artigiana sono tenute all'obbligo dei versamenti previsti dalla bilateralità nazionale e regionale, secondo le previsioni degli Accordi Interconfederali in materia.

Le imprese non Artigiane, così come definite dalla parte II del CCNL 27 febbraio 2018, che hanno in essere un Contratto Aziendale manterranno l'applicazione dello stesso fino a naturale scadenza e sono esonerate dall'applicazione del premio di produttività previsto dal presente CCRL, fermo restando l'applicazione della regolamentazione definita dalla precedente contrattazione e dagli accordi nazionali e regionale sulla bilateralità, compreso l'obbligo di contribuzione al fondo Contrattuale Regionale di Welfare definito dall'Accordo Interconfederale- Intercategoriale del 27/09/2017, così come definito in premessa.

Le O.O.S.S. territoriali (fermo restando quanto previsto dal CCNL sulla rappresentanza) firmatarie del presente CCRL potranno inviare richiesta di stipula/rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale alle imprese non Artigiane, così come definite dalla parte II del CCNL 27 febbraio 2018, che entro 20 giorni dalla data di ricevimento della stessa daranno riscontro. Le Parti concorderanno, nell'ambito della contrattazione in sede aziendale, se applicare il premio di produttività annuale previsto in sede di CCRL, oppure se applicare quanto previsto dalla contrattazione aziendale.

Le Associazioni Artigiane si impegnano, nel caso le imprese associate del settore decidano di applicare il CCNL Area Comunicazione Artigiani - PMI, di darne comunicazione alle Organizzazioni Sindacali le quali potranno richiedere un incontro da tenersi entro 10 giorni dalla richiesta.

TABELLA IMPRESE NON ARTIGIANE

| Livello | 1A | 1B | 2 | 3 | 4 | 5 Bis | 5 | 6 |
|------------------|-----------|-----------|----------|----------|----------|--------------|----------|----------|
| Parametro | 272 | 228 | 204 | 180 | 156 | 128 | 116 | 100 |
| Importo | 235€ | 197€ | 177€ | 156€ | 135€ | 111€ | 100€ | 87€ |

Le imprese che dovessero verificare l'impossibilità di raggiungimento dei risultati che danno luogo all'erogazione del premio dovranno comunicare entro il 30 giugno (Allegato 2: modulo di comunicazione di mancato raggiungimento dei risultati per l'erogazione del premio annuale), anche per il tramite della propria Associazione di categoria, alle O.O.S.S. firmatarie del Contratto Regionale la disponibilità a rendere noti in sede di bacino le risultanze comprovanti il mancato raggiungimento dei risultati aziendali utili al conseguimento del premio.

L'incontro dovrà tenersi tassativamente entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta di incontro presso la sede del bacino territorialmente competente. La mancata risposta da parte delle OO.SS. entro il termine indicato costituirà silenzio assenso. Nel caso la documentazione aziendale comprovante il mancato raggiungimento del premio dimostri il mancato raggiungimento dei risultati ne conseguirà la verbalizzazione. L'accertamento in sede di Bacino della documentazione contabile e

amministrativa attestante il mancato raggiungimento dei parametri rende impossibile l'erogazione del premio.

Nel caso in cui l'azienda non intenda accedere ai benefici fiscali previsti dalla normativa, attraverso la compilazione e l'invio dell'allegato, sarà tenuta all'erogazione di un importo pari a 120 € a parametro medio (livello 4).

TABELLA IMPRESE ARTIGIANE

| Livello | 1A | 1B | 2 | 3 | 4 | 5 Bis | 5 | 6 |
|-----------|------|------|------|------|------|-------|-----|-----|
| Parametro | 272 | 228 | 204 | 180 | 156 | 128 | 116 | 100 |
| Importo | 209€ | 175€ | 157€ | 138€ | 120€ | 98€ | 89€ | 77€ |

Il medesimo principio viene applicato anche per le imprese non artigiane, per le quali fa riferimento la seguente tabella.

TABELLA IMPRESE NON ARTIGIANE

| Livello | 1A | 1B | 2 | 3 | 4 | 5 Bis | 5 | 6 |
|-----------|------|------|------|------|------|-------|------|------|
| Parametro | 272 | 228 | 204 | 180 | 156 | 128 | 116 | 100 |
| Importo | 296€ | 248€ | 222€ | 196€ | 170€ | 139€ | 126€ | 109€ |

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 di contratto, ivi compreso il TFR, in quanto se ne è tenuto conto in fase di quantificazione dello stesso. 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

Il premio verrà erogato unitamente alla mensilità di luglio ai lavoratori in forza alla data di 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 premio proporzionale al loro orario contrattuale.

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

I lavoratori somministrati in forza al momento dell'erogazione percepiranno una quota del premio sulla base dei mesi lavorati l'anno precedente (le frazioni di mese sono considerate utili a fronte di almeno 16 giorni di calendario lavorati) ed in base all'orario di lavoro contrattuale.

Eccezionalmente, per l'anno 2018, il premio potrà essere erogato, secondo le modalità descritte al paragrafo precedente nella mensilità di novembre o dicembre.

L'eventuale comunicazione di mancato raggiungimento dei risultati (allegato 2) dovrà pervenire entro il 10 Dicembre 2018.

L'incontro dovrà tenersi entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta presso la sede del Bacino territorialmente competenti.

CNA Emilia Romagna

SLC-CGIL Emilia Romagna

CONFARTIGIANATO Emilia Romagna

FISTEL-CISL Emilia Romagna

CASARTIGIANI Emilia Romagna

UILCOM-UIL Emilia Romagna

CLAAI Emilia Romagna

Allegato 1 a)

**COMUNICAZIONE DI ADESIONE PREMIO DI PRODUTTIVITA' DEL CCRL AREA
COMUNICAZIONE ARTIGIANATO EMILIA ROMAGNA PER LA DETASSAZIONE
DEI PREMI DI PRODUTTIVITA' E PER I SERVIZI DI WELFARE**

Il sottoscritto

In qualità di legale rappresentante della Società

Numero dipendenti _____

Codice fiscale _____ Partita Iva _____

Matricola Inps _____ Codice Ateco _____

Con sede legale in _____ Prov. _____

Indirizzo _____ CAP _____ TEL _____

Con sede operativa in _____ Prov _____

Email _____

Preso atto di quanto contenuto nel CCRL indicato nel Titolo sottoscritto il 29/10/2018 da CNA, Confartigianato, Casartigiani, Claii, SLC Cgil, FISTEL Cisl, UILCOM Uil Emilia Romagna

Dichiara sotto la propria responsabilità:

- la volontà di aderire al CCRL
- di aver istituito il premio di risultato in applicazione del CCRL
- il periodo di riferimento è l'anno solare 1 gennaio - 31 dicembre
- di aver adottato i seguenti indicatori per la misurazione degli incrementi di produttività/efficienza:

c) Rapporto tra Fatturato caratteristico al netto dell'inflazione e il numero medio di dipendenti dell'anno. Questo indicatore determina il 60% del premio complessivo.

Il parametro per il raggiungimento della quota di premio deve dare un valore incrementale del 3,0% 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 si ottiene rapportando all'unità il numero dei dipendenti a Tempo Pieno impiegati per l'intero anno e rapportando 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 l'intero anno considerato, 12 mesi = $12/12 = 1 \times 2 = 2$

1 dipendente part time impiegato al 50% dell'orario contrattuale per l'intero anno, 12 mesi = $6/12 = 0,50$

1 dipendente a tempo determinato impiegato a tempo pieno per 4 mesi = $4/12 = 0,33$

Il numero medio di dipendenti nell'anno risulta 2,83.

Il secondo indicatore è determinato da:

- d) Rapporto tra ore lavorate dall'insieme dei lavoratori dell'impresa nell'anno e ore lavorabili dagli stessi lavoratori. 40% del premio complessivo.

Il raggiungimento del premio avverrà se il rapporto è superiore di 0,01 (+1%) rispetto all'anno precedente o pari o superiore a 0,97 e comunque non inferiore a 0,95

Dalle ore lavorabili vanno detratte ferie, permessi, ROL e saranno determinate in un valore concordato dalle parti, non potranno essere sottratte dalle ore lavorate le assenze per infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria, malattia per patologie oncologiche e malattia che comporti ricovero ospedaliero, sciopero, permessi ai sensi della L. 104.

Le ore di maternità facoltativa saranno considerate neutre e non conteggiate sia nel totale delle ore lavorabili che nel totale delle ore lavorate. Ai lavoratori/lavoratrici che utilizzeranno permessi per maternità facoltativa nell'anno in cui è calcolato il parametro, il premio di produttività determinato dall'indicatore b) non sarà erogato.

| Livello | 1A | 1B | 2 | 3 | 4 | 5 Bis | 5 | 6 |
|-----------|------|------|------|------|-----|-------|-----|-----|
| Parametro | 272 | 228 | 204 | 180 | 156 | 128 | 116 | 100 |
| Importo | 157€ | 132€ | 118€ | 104€ | 90€ | 74€ | 67€ | 58€ |

Data,.....

Timbro Firma del legale rappresentante

Allegato 1 b)

**COMUNICAZIONE DI ADESIONE PREMIO DI PRODUTTIVITA' DEL CCRL AREA
COMUNICAZIONE IMPRESE NON ARTIGIANE EMILIA ROMAGNA PER LA
DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA' E PER I SERVIZI DI WELFARE**

Il sottoscritto

In qualità di legale rappresentante della Società

Numero dipendenti _____

Codice fiscale _____ Partita Iva _____

Matricola Inps _____ Codice Ateco _____

Con sede legale in _____ Prov. _____

Indirizzo _____ CAP _____ TEL _____

Con sede operativa in _____ Prov _____

Email _____

Preso atto di quanto contenuto nel CCRL indicato nel Titolo sottoscritto il 29/10/2018 da CNA, Confartigianato, Casartigiani, Claii, SLC Cgil, FISTEL Cisl, UILCOM Uil Emilia Romagna

Dichiara sotto la propria responsabilità:

- la volontà di aderire al CCRL
- di aver istituito il premio di risultato in applicazione del CCRL
- il periodo di riferimento è l'anno solare 1 gennaio - 31 dicembre
- di aver adottato i seguenti indicatori per la misurazione degli incrementi di produttività/efficienza:

e) Rapporto tra Fatturato caratteristico al netto dell'inflazione e il numero medio di dipendenti dell'anno. Questo indicatore determina il 60% del premio complessivo.

Il parametro per il raggiungimento della quota di premio deve dare un valore incrementale del 3,0% 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 si ottiene rapportando all'unità il numero dei dipendenti a Tempo Pieno impiegati per l'intero anno e rapportando 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 l'intero anno considerato, 12 mesi = $12/12 = 1 \times 2 = 2$

1 dipendente part time impiegato al 50% dell'orario contrattuale per l'intero anno, 12 mesi = $6/12 = 0,50$

1 dipendente a tempo determinato impiegato a tempo pieno per 4 mesi = $4/12 = 0,33$

Il numero medio di dipendenti nell'anno risulta 2,83.

Il secondo indicatore è determinato da:

- f) Rapporto tra ore lavorate dall'insieme dei lavoratori dell'impresa nell'anno e ore lavorabili dagli stessi lavoratori. 40% del premio complessivo.

Il raggiungimento del premio avverrà se il rapporto è superiore di 0,01 (+1%) rispetto all'anno precedente o pari o superiore a 0,97 e comunque non inferiore a 0,95

Dalle ore lavorabili vanno detratte ferie, permessi, ROL e saranno determinate in un valore concordato dalle parti, non potranno essere sottratte dalle ore lavorate le assenze per infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria, malattia per patologie oncologiche e malattia che comporti ricovero ospedaliero, sciopero, permessi ai sensi della L. 104.

Le ore di maternità facoltativa saranno considerate neutre e non conteggiate sia nel totale delle ore lavorabili che nel totale delle ore lavorate. Ai lavoratori/lavoratrici che utilizzeranno permessi per maternità facoltativa nell'anno in cui è calcolato il parametro, il premio di produttività determinato dall'indicatore b) non sarà erogato.

| Livello | 1A | 1B | 2 | 3 | 4 | 5 Bis | 5 | 6 |
|-----------|------|------|------|------|------|-------|------|-----|
| Parametro | 272 | 228 | 204 | 180 | 156 | 128 | 116 | 100 |
| Importo | 235€ | 197€ | 177€ | 156€ | 135€ | 111€ | 100€ | 87€ |

Data,.....

Timbro Firma del legale rappresentante

Allegato 2: modulo di comunicazione di mancato raggiungimento dei risultati per l'erogazione del premio annuale)

Spett.

SLC CGIL bacino di

FISTEL CISL bacino di

UILCOM UIL bacino di

Oggetto: comunicazione di mancato raggiungimento Risultati per erogazione premio annuale
CCRL AREA COMUNICAZIONE ARTIGIANATO E PMI

La presente per comunicare che la scrivente azienda, dopo avere effettuato le verifiche annuali, utili alla erogazione del premio di produttività previsto dal CCRL AREA COMUNICAZIONE Artigianato e PMI 29/10/2018, non ha raggiunto i livelli minimi per la erogazione del premio di produttività per l'anno

Chiediamo l'incontro presso la sede di bacino entro e non oltre 8 giorni lavorativi dal ricevimento della presente

Data.....

Timbro Firma del legale rappresentante

Allegato 3 (elenco indirizzi E-mail O.O.S.S. di categoria territoriali firmatarie del CCRL)

SLC – CGIL

Imola

Michele Boffa michele_boffa@er.cgil.it

Parma

Davide Fellini dfellini@cgilparma.it

Modena

Daniele Monari daniele_monari@er.cgil.it

Piacenza

Maurizio Mori maurizio_mori@er.cgil.it

Forlì

Corzani Renzo renzo_corzani@er.cgil.it

Rimini

Guido Biagini guido_biagini@er.cgil.it

Ferrara

Ida Mantovani ida.mantovani@mail.cgilfe.it

Ravenna

Roberto Cornigli roberto_cornigli@er.cgil.it

Bologna

Luca Simonazzi luca_simonazzi@er.cgil.it, bo_slc@er.cgil.it

Reggio Emilia

Mirco Pellati mirco_pellati@er.cgil.it

FISTEL – CISL

Modena, Reggio Emilia, Parma, Piacenza:

Edmund Agbettor edmund.agbettor@cisl.it

Il referente della Romagna:

Massimo Errighi massimo.errighi@cisl.it

Bologna Area Metropolitana, Imola, Ferrara:

Stefano Gregnanin stefano.gregnanin@cisl.it

UILCOM - UIL

Parma e Piacenza

Davide Mori mori.er@uilcom.it

Modena e Reggio Emilia

Massimo Vezzalini uilcomtlc.modena@alice.it

Bologna

Davide Mori mori.er@uilcom.it

Ferrara

Marco Fabbri emiliaromagna@uilcom.it

Forlì

Andrea Dalla Bella dallabella.er@uilcom.it

Cesena

Roberto Ferrari uilm@uilcesena.it

Ravenna

Ryan Paganelli ryan.paganelli@uil-ravenna.it

Rimini

Carmelo Bellè belle.uilmrimini@live.it