



## ACCORDO

### LINEE GUIDA

# PER LA REALIZZAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA REGIONALE DI LAVORO (C.C.R.L.)

Addì, 2 Aprile 2012 in Milano



Tra

**Confartigianato**

**Cna**

**Casartigiani**

**Claai**

e

**Cgil**

**Cisl**

**Uil**

**della Lombardia**



### **Premesso che:**

Le Parti Sociali, fermo restando la loro reciproca autonomia di rappresentanza, in ottemperanza agli Accordi Interconfederali regionali sottoscritti, ritengono utile dare continuità al lavoro sino a oggi svolto:

- per lo sviluppo della contrattazione collettiva di lavoro regionale;
- per il consolidamento del sistema bilaterale funzionale per lo sviluppo del comparto e per realizzare più avanzate relazioni sindacali in Lombardia.

L'esperienza lombarda dell'artigianato in materia di bilateralità, maturata a partire dagli anni ottanta, merita una positiva valutazione.

Tale esperienza ha, infatti, consentito di costituire un significativo sistema bilaterale finalizzato a gestire alcune fra le tematiche più importanti per lo sviluppo del comparto ed a garantire idonei sostegni alle imprese ed ai loro dipendenti, anche, attraverso:





- l'attuazione di interventi volti al sostegno delle politiche del lavoro ed in particolare alla creazione di nuovi posti di lavoro;
- alla crescita della cultura della prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- alla continuità dell'impresa, salvaguardando l'esperienza e la professionalità acquisite dalle lavoratrici e dai lavoratori;
- alla promozione di un "Welfare integrativo" per il comparto artigiano, nonché alla promozione degli investimenti nell'innovazione.

In una logica di forte evoluzione delle esigenze delle persone, la bilateralità dell'artigianato è stata ampliata ed estesa a specifiche convenzioni con la Regione Lombardia.

L'importante ruolo svolto da CONFARTIGIANATO, CNA, CLAAI, CASARTIGIANI e CGIL, CISL e UIL della Lombardia, quali Parti Sociali, e le funzioni della bilateralità sono, infatti, ampiamente riconosciute dalla legislazione nazionale e regionale.

### Considerato che

Le Parti Sociali:

- condividono la necessità che la manovra del Governo sui temi del lavoro tenga conto del sistema delle relazioni sindacali maturate nell'artigianato e nella bilateralità. E' importante anche che le misure di sostegno al reddito siano distinte per settore economico e tipologie di impresa e collegate a più efficaci percorsi di ricollocamento professionale sostenuti da agevolazioni contributive ed accompagnate da formazione continua. La riforma del complesso ed articolato sistema degli ammortizzatori sociali dovrà consolidare e valorizzare il sistema della bilateralità, con particolare attenzione alle peculiarità del comparto artigiano;
- intendono rilanciare e valorizzare il settore e la qualità dell'occupazione, i cui presupposti sono contenuti negli accordi interconfederali regionali;
- confermano la centralità della bilateralità quale un importante strumento della contrattazione;
- riconoscono che il settore artigiano rappresenta infatti una porzione rilevante dell'economia lombarda, una realtà significativa, anche nel contesto della nostra Unione Europea;
- riconoscono che la situazione economica, caratterizzata da una crisi profonda e strutturale, sta mettendo a dura prova le capacità di tenuta delle imprese. Auspicano, pertanto, di recuperare i livelli di attività perduti; il compito della politica è di favorire lo sviluppo sostenendo efficacemente le imprese, la domanda aggregata, la crescita dei consumi e degli investimenti;



- confermano che l'esperienza della contrattazione collettiva e della bilateralità nell'artigianato della Lombardia ha consentito di sviluppare un evoluto modello bilaterale e paritetico che gestisce strumenti concordati dalle Parti Sociali, finalizzati all'erogazione di prestazioni ai lavoratori non rientranti nel sistema ordinario di tutele. Nell'artigianato, infatti, la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori trova nella bilateralità lo strumento primario per offrire risposte concrete ed efficaci ai nuovi bisogni manifestati dai lavoratori e dalle imprese in un comparto caratterizzato da una rilevante quantità di realtà con dimensioni contenute;
- richiamano integralmente gli Accordi Interconfederali nazionali sottoscritti e la delibera del comitato esecutivo EBNA del 12 maggio 2010;
- confermano che la contrattazione regionale si attua sulla base delle reciproche convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro;
- ribadiscono che il modello contrattuale dell'artigianato è articolato su due livelli di contrattazione nazionale e regionale e sono regolati dal principio di inscindibilità. Ne consegue che l'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro di riferimento;
- ritengono indispensabili per il sistema dell'artigianato la gestione delle relazioni sindacali anche attraverso lo sviluppo del metodo partecipativo e della prevenzione dei conflitti, oltre al reciproco riconoscimento dei ruoli e competenze ed il rispetto delle prerogative che competono ai soggetti sociali rappresentativi di interessi collettivi.

Nel contesto delineato, le Parti considerano la contrattazione collettiva, esercitata nel rispetto delle regole condivise, un valore nelle relazioni sindacali, nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione nazionale e regionale, introdotto dai vigenti Accordi Interconfederali e dai CCNL.

Le parti concordano strumenti utili ad estendere e semplificare l'adozione di soluzioni organizzative per un efficiente posizionamento competitivo delle imprese attraverso l'individuazione di specifiche articolazioni dell'orario lavorativo, della flessibilità del lavoro, nell'ottica di interventi nell'interesse dell'impresa e dei lavoratori. Tali strumenti di gestione offrono margini per innovare e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità



delle richieste del mercato, migliorare le prospettive occupazionali e professionali.

**Tutto ciò premesso e considerato, compresi gli allegati, che costituiscono parte integrante del presente Accordo Interconfederale, si conviene quanto segue.**



Tali linee guida indicano soluzioni che impegnano le Parti Sociali e costituiscono uno strumento utile al fine di realizzare i rinnovi dei singoli CCRL. Le stesse non sono esaustive di argomenti specifici, che dovranno trovare soluzione e sintesi nei singoli CCRL.



Le Parti si attiveranno nei confronti delle rispettive categorie per la realizzazione di quanto sopra.

Una volta recepiti e disciplinati dai CCRL gli istituti contrattuali convenuti saranno esigibili a livello territoriale senza la necessità di ulteriori accordi.



A tal fine le linee guida forniscono il seguente schema condiviso, esemplificativo, che può essere adottato, riadattato e/o declinato, secondo le specifiche esigenze delle categorie interessate a costruire sistemi di adeguate e specifiche articolazioni dell'orario di lavoro e più in generale della flessibilità del lavoro e di salario variabile da inserire nei CCRL, oltre ad altre materie non di competenza esclusiva dei CCNL.



## SCHEMA PER I RINNOVI DEI CCRL

### ART. 1 COMPETENZA DEL LIVELLO REGIONALE.

I CCRL possono regolamentare tutte le materie non di esclusiva competenza dei CCNL.



### ART. 2 CAMPO D'APPLICAZIONE

I CCRL si applicano ai lavoratori dipendenti delle imprese della Lombardia dei medesimi settori previsti dai CCNL.



### ART. 3 DECORRENZA E DURATA

I CCRL decorreranno dal 1 gennaio 2012 al 31 dicembre 2014 ed i relativi rinnovi si fondano sul sistema contrattuale dell'artigianato.

### ART. 4 RELAZIONI SINDACALI

Ferme restando l'autonomia delle Parti Sociali, le rispettive e distinte responsabilità, condividendo di consolidare concrete e costruttive relazioni sindacali, le stesse convengono su un sistema di informazioni che consenta

Pag. 4 di 14



l'esame degli aspetti più significativi e della realtà evolutiva dei vari comparti delle imprese nonché gli interventi di supporto, che possano incidere sul suo sviluppo produttivo ed occupazionale, da realizzare, anche attraverso un confronto con la Regione.

Le Parti, pertanto, confermano la validità dell'attuale sistema di relazioni sindacali improntato al confronto ed al dialogo e ribadiscono la volontà di sviluppare modalità relazionali tese a risolvere le problematiche derivanti dalla evoluzione dei mercati e dalle conseguenti modifiche del lavoro nel suo complesso.

La complessità del mercato, la crisi della nostra economia e la presenza di competitor richiedono grande rapidità di risposta alle esigenze delle imprese e, quindi, richiedono la necessità di utilizzare gli impianti e le prestazioni professionali con modalità elastiche che consentano all'Azienda di essere competitiva ed ai lavoratori di conseguire il premio di produttività.

In tale ottica la flessibilità delle prestazioni lavorative costituisce uno degli elementi essenziale per il raggiungimento degli obiettivi che le Aziende si pongono nei budget.

#### ART. 5 OSSERVATORIO

Le Parti ritengono che l'approfondita conoscenza del vari settori merceologici e il confronto delle rispettive valutazioni costituiscono un utile presupposto per favorire il dialogo sociale settoriale e rafforzare le relazioni sindacali partecipate.

La collaborazione avviata con la Regione, Parti Sociali e ELBA (Ente Bilaterale lombardo dell'Artigianato) a sostegno del comparto artigiano rappresenta un buon inizio per realizzare un osservatorio del settore, nell'ambito dell'osservatorio orizzontale, che è un punto cardine del sistema di informazione utile per la realizzazione di quanto specificato dall'art 4.

Per questo motivo un gruppo tecnico appositamente costituito dalle Parti Sociali di categoria dovrà realizzare, con il supporto di ELBA, un progetto da presentare alla Regione destinato all'analisi del comparto e delle sue complessità. Il progetto dovrà contenere le priorità d'azione, indicando i temi delle ricerche che saranno volti alla valorizzazione del sistema produttivo del settore.

A titolo esemplificativo i temi delle ricerche sono i seguenti:

- andamento della congiuntura;
- struttura delle imprese;
- occupazione;
- uso ammortizzatori sociali;
- altri indicatori individuati anche dall'indagine congiunturale del settore artigiano quali quelli di UNIONCAMERE e REGIONE LOMBARDIA.

Successivamente si terrà un incontro tra le categorie interessate, di norma annuale, per analizzare i dati raccolti dall'osservatorio.

## Art. 6 ORARIO DI LAVORO

Le parti riconoscono che la qualità delle soluzioni organizzative, nella costante ricerca di un efficiente posizionamento competitivo del sistema imprese, si realizza, anche, attraverso l'individuazione di adeguate e specifiche articolazioni dell'orario lavorativo che tengano conto delle esigenze delle imprese, delle lavoratrici e dei lavoratori e di quanto previsto dai CCNL.

Le parti riconoscono idonea l'adozione di:

- altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane;
- un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario, alternando periodi con orario diverso, come media in un periodo non superiore a 6 mesi.

Tale periodo potrà essere esteso fino a 12 mesi così come previsto dalle vigenti disposizioni, al verificarsi delle seguenti ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro:

- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati
- attività non programmabili;
- attività non ricomprese nell'attività ordinaria;
- esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva;
- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa;
- progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti;
- calamità naturali.

Le relative modalità attuative saranno definite a livello aziendale tra impresa e lavoratori.

Tutti gli istituti retributivi differiti ed indiretti saranno calcolati su un orario medio settimanale contrattuale (40 ore) ovvero su un orario inferiore nel caso di part-time.

## Art. 7 FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO





La flessibilità prevista dai CCNL sarà aumentata di una percentuale non inferiore al 10% all'anno delle ore previste da utilizzare in un arco temporale previsto dal CCNL maggiorato di almeno il 20%.

Nei singoli CCRL, per tali ore aggiuntive, sarà stabilito un aumento delle percentuali di maggiorazione economica rispetto a quanto definito dai CCNL di riferimento.

Per quanto non previsto dal presente articolo si applica la regolamentazione prevista dal CCNL di riferimento.



#### ART. 8 ALTRI REGIMI DI ORARIO – BANCA ORE

Per far fronte alle frequenti e non programmabili variazioni di intensità nell'attività aziendale, l'orario contrattuale di lavoro settimanale previsto dalla contrattazione nazionale sarà realizzato come media nell'arco temporale del mese di calendario, previo accordo tra il datore di lavoro e il dipendente (Allegato 1).

Nel caso in cui, alla fine di ciascun mese, le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili del mese, saranno accantonate in un conto individuale denominato "banca ore" comprensivo delle ore supplementari, dello straordinario, dei permessi retribuiti e delle ex festività. Su richiesta del datore di lavoro, per situazioni di crisi o riduzioni impreviste di ordini, allo scopo di contenere l'eventuale ricorso ad ammortizzatori sociali e mantenere i livelli occupazionali, si potranno usare fino ad un massimo del 50% delle ore accantonate.

Le restanti ore potranno essere utilizzate, previo accordo, da parte dei lavoratori, individualmente con permessi di mezza o di una giornata, anche con possibilità di prolungamento dei periodi feriali. Tale gestione dell'orario di lavoro sarà possibile per 4 mesi anche non continuativi nell'arco di 12 mesi. L'azienda potrà procedere ad una estensione temporale fino a 12 mesi delle compensazioni di orario.

Per le relative maggiorazioni si fa riferimento a quanto disciplinato dai CCNL di riferimento.

Trascorso il periodo di 12 mesi al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In tal caso dovrà comunicare ai lavoratori (Allegato 2) e dovrà inoltre inviare specifica comunicazione (Allegato 3) a ELBA. La possibilità di adottare tale modalità gestionale dell'orario sarà vincolata all'invio di tale comunicazione a ELBA.

ELBA fornirà, per il tramite dell'Osservatorio di cui all'art.5 del presente accordo, alle Parti un elaborato statistico contenente l'andamento delle richieste che diventerà oggetto di confronto congiunto.

La comunicazione, redatta secondo lo schema allegato, dovrà contenere il nominativo dell'impresa, il tipo di attività svolta, il numero di dipendenti



complessivamente in forza, il numero di dipendenti che hanno aderito a tale modalità di compensazione di orario.

## ART. 9 CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Le Parti si richiamano al CCNL ed alle vigenti disposizioni di legge in cui si prevede che i contratti a tempo indeterminato sono la forma comune dei rapporti di lavoro.

Le Parti, inoltre, ritengono che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica d'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività e stabiliscono, a titolo esemplificativo, le seguenti ulteriori casistiche di ricorso a tale contratto, in applicazione di quanto previsto dai CCNL:

- lavorazioni a fase successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità d'impiego nell'ambito dell'azienda;
- operazioni di manutenzione straordinaria di impianti;
- copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa;
- sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- attività non programmabili;
- progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti;
- esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva;
- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- calamità naturali.

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento di almeno 120 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia in entrata che in uscita.

## ART.10 PREMIO DI PRODUTTIVITA'

### Parametri oggettivi

A titolo sperimentale i singoli CCRL di categoria istituiscono il premio di produttività suddiviso in due modalità di calcolo, che dovranno fare riferimento alle tipologie di parametri di seguito indicati:

#### a. parametri di riferimento della prima tipologia

Il premio verrà erogato con le modalità che saranno concordate, solo se la verifica che avverrà al momento del conguaglio, relativa al periodo di riferimento, di almeno due dei parametri riferiti alla prima tipologia sotto elencati forniti da ELBA, sulla base di dati ufficiali, darà esito positivo:





- Numero di imprese non inferiore del 10 % rispetto al numero di imprese del periodo precedente a quello di riferimento concordato
- Numero di lavoratori non inferiore del 10% rispetto al numero dei lavoratori del periodo precedente a quello di riferimento concordato
- Numero di ore medie di sospensione non superiori a 100 ore annue per dipendente nel periodo di riferimento concordato.

#### **b. parametri di riferimento della seconda tipologia**

Gli indicatori riferiti a questa tipologia saranno individuati dalle categorie nel corso dei negoziati per i rinnovi dei CCRL, anche sulla base dell'indagine congiunturale del settore artigiano (UNIONCAMERE – REGIONE LOMBARDIA), tra quelli di seguito elencati a titolo esemplificativo:

- Dinamica della produzione manifatturiera;
- Consumi di energia elettrica;
- Andamento degli investimenti;
- Andamento export delle aziende lombarde;
- Altri indicatori individuati dalle categorie sulla base di specificità settoriali.

Il premio di cui al presente punto b) sarà erogato per tutte le ore effettivamente lavorate; a tal fine si considerano ore effettivamente lavorate le ferie, i permessi retribuiti e le ex festività contrattualmente previsti. Il premio sarà soggetto a variabilità sulla base di quanto concordato con le categorie in rapporto a parametri condivisi.

Sussistendo le condizioni di cui ai punti a) e b), il premio viene erogato ai dipendenti, esclusi gli apprendisti e i contratti di inserimento, purché in forza alla data di erogazione del premio variabile.

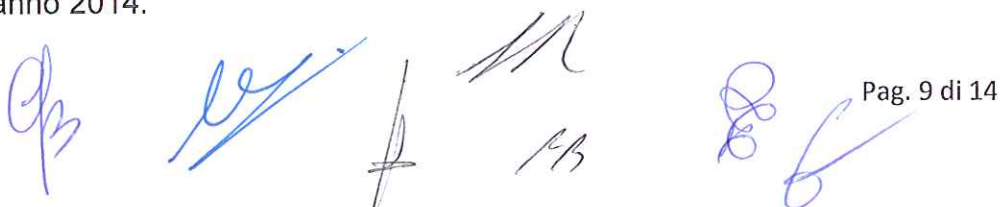
Per i lavoratori part-time la riduzione del premio avverrà secondo criteri di proporzionalità della prestazione lavorativa.

Per i lavoratori assunti o cessati in corso d'anno il premio verrà corrisposto in ratei mensili.

Il Premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto ed è comprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti ed indiretti.

Le due tipologie di premio di produttività valgono nella misura del 50% ciascuna dell'intero premio stabilito tra le parti.

Il valore economico del premio di produttività annuale sarà definito dai CCRL da un minimo di 250 euro ad un massimo di 600 euro a regime nell'anno 2014.





Per ambedue le tipologie il raffronto del raggiungimento dei parametri individuati rispettivamente per gli anni 2012, 2013, 2014 è calcolato con la media degli anni 2007-2008-2009 e 2010 (indice 100).

Le Parti si danno atto che le caratteristiche del Premio sono conformi anche ai fini di quanto stabilito in materia di decontribuzione e di detassazione.

I tavoli negoziali di categoria definiranno le modalità di erogazione del premio.



### **ART. 11 WELFARE INTEGRATIVO – NUOVE PROVVIDENZE**

Le Parti confermano l'interesse a prevedere forme di provvidenze integrative di carattere sanitario e sociale, a favore dei lavoratori e, su base volontaria da definire, a favore dei datori di lavoro, da realizzarsi attraverso la contrattazione collettiva regionale.

Per la realizzazione delle provvidenze a favore dei lavoratori le imprese verseranno l'importo di 5 euro mensili per dipendente, secondo le modalità che saranno concordate.

I CCRL recepiranno la presente intesa ed i versamenti decorreranno contemporaneamente dal 1 gennaio 2013.

Si conviene la costituzione di una commissione di lavoro delle Parti Sociali per la definizione della strumentazione funzionale all'applicazione e alla gestione del suddetto welfare integrativo, che dovrà terminare i lavori entro il 30 Settembre 2012.



### **ART. 12 DISPOSIZIONI FINALI**

Le presenti linee guida non escludono nella contrattazione regionale l'inserimento di altre materie non di esclusiva competenza dei CCNL e di Accordi interconfederali.

Per quanto non previsto dai CCRL si rinvia ai CCNL ed agli Accordi Interconfederali ed alle vigenti disposizioni di legge.

A tutti i lavoratori non iscritti al sindacato sarà effettuata una trattenuta volontaria a sostegno delle spese contrattuali che sarà definita nei singoli CCRL



### **Dichiarazione congiunta**

Le Parti, considerata la complessità delle materie sotto-elencate e le sue possibili ripercussioni giuridiche, entro il mese di giugno si impegnano ad aprire un apposito tavolo di confronto al fine di individuare soluzioni percorribili relative a:

- controversie individuali che non abbiano carattere interpretativo;
- controversie interpretative e quelle collettive;
- tentativo di componimento in sede sindacale.



Quanto sopra non esclude la possibilità che le categorie possano disciplinarli nei CCRL.



### Dichiarazione congiunta di salvaguardia

A fronte di provvedimenti legislativi, per i quali è in corso un ampio dibattito (v. manovra sui temi del lavoro), che determinino nuovi costi per le imprese o che modifichino gli istituti previsti dal presente accordo o, comunque, coinvolgano il sistema contrattuale e/o bilaterale dell'artigianato, le Parti si incontreranno immediatamente per le opportune/ necessarie valutazioni e per definire interventi adeguati.

Letto, confermato, sottoscritto.

CONFARTIGIANATO LOMBARDIA



C.N.A. LOMBARDIA

C.L.A.A.I. LOMBARDIA



CASARTIGIANI LOMBARDIA

C.G.I.L.



C.I.S.L.

U.I.L.





AII.1

**COMUNICAZIONE**

**PER L'UTILIZZO ORARIO ex.....**

**CCRL .....ARTIGIANO .....**



Il sottoscritto ..... in qualità di (titolare / legale rappresentante) ..... della ditta ..... p.iva / cod. fiscale ..... con sede in ..... cap ..... via ..... esercente l'attività di ..... Con in forza ..... dipendenti ( di cui nr..... Apprendisti, nr ..... operai e nr ..... apprendisti)



**con la presente comunica**

che applicherà dalla data del ..... alla data del ....., i regimi di orario così come previsto dal.....del CCRL .....artigiano .....  
Voglia restituire copia della presente debitamente controfirmata per ricevuta ed accettazione.



Data .....

.....  
(ditta)



Il/la lavoratore/trice:  
per accettazione e ricevuta.

.....  
(data e firma)





**AII.2**

Tra la ditta ..... sita in ..... in via ..... e rappresentata dal sig. .... ed i dipendenti della medesima, i cui nomi sono riportati di seguito, visto .....il contratto regionale .....del settore ....., si conviene di adottare a decorrere dal ..... e sino al ..... il regime di orario lì previsto con le seguenti caratteristiche. Dalla data soprassegnata l'orario contrattuale di lavoro settimanale (40 ore) sarà realizzato come media nell'arco temporale del mese di calendario.



Nel caso in cui alla fine di ciascun mese le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili del mese, la parte eccedente sarà accantonata in un conto ore individuale, nel quale confluiranno anche le ore di Permessi retribuiti e ex Festività.



Per far fronte a situazioni di crisi o riduzioni imprevisti di ordini l'azienda potrà utilizzare tale monte ore fino ad un massimo del 50%.



Le restanti ore potranno essere utilizzate, previo accordo, da parte dei lavoratori, individualmente con permessi di mezza o di una giornata, anche con possibilità di prolungamento dei periodi feriali.



Qualora l'accantonamento non sia sufficiente per far fronte alla riduzione dell'orario, si farà ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla legge. Al termine del periodo le ore accantonate e non utilizzate saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della liquidazione.

L'azienda provvederà ad effettuare la prevista comunicazione a ELBA.

Data.....

Il legale rappresentante

.....  
...

.....  
(nome e cognome) firma

.....  
.....

.....  
(nome e cognome) firma

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signatures in blue ink]*



**AII.3**  
**SPETT. ELBA**

COMUNICAZIONE MONITORAGGIO  
CCRL .....ARTIGIANO.....



Il sottoscritto ..... in qualità di (titolare / legale rappresentante) ..... della ditta..... p. iva / cod. fiscale..... con sede in ..... Cap..... via ..... esercente l'attività di ..... con in forza ..... dipendenti (di cui nr. .... apprendisti, nr. .... Operai e nr ..... apprendisti)



**Con la presente comunica:**

1. Che intende applicare il sistema della banca ore dal .....al..... previsto dal CCRL .....artigiano ..... coinvolgendo:
  - Nr..... impiegati
  - Nr..... operai
  - Nr..... Apprendisti

2. Che ha stipulato specifico accordo scritto con i lavoratori interessati.

Data .....

.....  
(ditta)

