

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER LE AZIENDE
ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLA CARTA
E CARTONE, DELLA CELLULOSA, PASTA LEGNO,
FIBRA VULCANIZZATA E PRESFIBRA
E PER LE AZIENDE CARTOTECNICHE
E TRASFORMATRICI DELLA CARTA E DEL CARTONE

La presente edizione a stampa del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle Aziende esercenti l'industria della carta e del cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le Aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone, 28 luglio 2021, è stata autorizzata dalle organizzazioni sindacali firmatarie – ASSOGRAFICI, ASSOCARTA, SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL CARTA E STAMPA – che hanno verificato la conformità al testo originale in loro esclusivo possesso

L'EDITORE

28 LUGLIO 2021

Riproduzione vietata anche parziale, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.
Tutti i diritti riservati.

© 2021 ASSOGRAFICI, ASSOCARTA, SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL,
UGL CARTA E STAMPA

Edizioni e stampa
Spadamedia s.r.l.

FINITO DI STAMPARE NEL MESE DI LUGLIO 2022

SFERA DI APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO	XI
Art. 1 – Decorrenza e durata.....	XII

CAPITOLO PRIMO GLI ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 2 – Il sistema delle relazioni industriali	2
Art. 3 – Procedure di raffreddamento dei conflitti	6
Art. 4 – Rappresentanze Sindacali Unitarie.....	8
Art. 5 – Accordi per agevolare la regolarizzazione dei rapporti di lavoro.....	9
Art. 6 – Gruppo paritetico sulla struttura contrattuale	9
Art. 7 – Comitati Aziendali Europei.....	10
Art. 8 – Osservatorio Nazionale.....	11
Art. 9 – Sostenibilità ed Economia Circolare	12
Art. 10 – Sistema di informazione.....	14
Art. 11 – Affissioni - Diffusione della stampa sindacale	16
Art. 12 – Assemblea.....	17
Art. 13 – Diffusione di libri e riviste	17
Art. 14 – Delegato di impresa	17
Art. 15 – Versamento dei contributi sindacali	17
Art. 16 – Permessi ed aspettative per cariche sindacali	18

CAPITOLO SECONDO DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17 – Assunzione - Documenti.....	20
Art. 18 – Visita medica	20
Art. 19 – Periodo di prova	21

CAPITOLO TERZO ASSENZE

Art. 20 – Assenze.....	24
Art. 21 – Ferie.....	24
Art. 22 – Permessi	26
Art. 23 – Permessi L. 104/1992	27
Art. 24 – Congedo matrimoniale	27

INDICE

Art. 25 – Malattia e infortunio	27
Art. 26 – Aspettativa.....	32
Art. 27 – Maternità e Paternità	32

CAPITOLO QUARTO TIPOLOGIE DI RAPPORTO E CLASSIFICAZIONE

Art. 28 – Tipologie di rapporto di lavoro	38
Art. 29 – Tirocinio operai.....	57
Art. 30 – Classificazione Unica	57
Art 30 bis – Gruppo di lavoro paritetico per la nuova classificazione del personale.....	72
Art. 30 ter – Addetti alle lavorazioni grafiche	73
Art. 31 – Operai addetti ai lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia	75
Art. 32 – Appalti e lavori esterni.....	76

CAPITOLO QUINTO ORARIO DI LAVORO

Art. 33 – Orario di lavoro	80
Art. 34 – Riposo settimanale	88
Art. 35 – Cambio turno	89
Art. 36 – Interruzioni e sospensioni di lavoro	90
Art. 37 – Mutamento di mansioni.....	90
Art. 38 – Mobilità del personale	91
Art. 39 – Cambio delle squadre per lavoro a turni.....	91
Art. 40 – Recuperi	91
Art. 41 – Lavoro straordinario, notturno e festivo	92
Art. 42 – Maggiorazioni per lavoro a turni.....	95
Art. 43 – Giorni Festivi	96

CAPITOLO SESTO RETRIBUZIONE, STIPENDI E SALARI

Art. 44 – Mensilizzazione della retribuzione	100
Art. 45 – Indennità di cassa.....	101
Art. 46 – Reperibilità.....	101
Art. 47 – Tredicesima mensilità.....	101

Art. 48 – Aumenti periodici di anzianità	102
Art. 49 – Passaggio di qualifica	103
Art. 50 – Premi di risultato	104
Art. 51 – Elemento di garanzia retributiva	107
Art. 52 – Corresponsione della retribuzione e delle competenze per cessazione del rapporto.....	108
Art. 53 – Fondo nazionale di previdenza complementare.....	108
Art. 54 – Fondo di assistenza sanitaria integrativa.....	109
Art. 55 – Ferie e ROL solidali.....	110
Art. 56 – Conto individuale del tempo	110
Art. 57 – Scala parametrica – tabella dei minimi di stipendio e di salario	111
Art. 57 bis – Elemento di Modernizzazione Contrattuale	114
Art. 58 – Nomenclatura.....	115
Art. 59 – Conteggi perequativi.....	115
Art. 60 – Una Tantum.....	116

CAPITOLO SETTIMO TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Art. 61 – Trasferte.....	118
Art. 62 – Trasferimenti	118
Art. 63 – Trasferimento di Azienda	119

CAPITOLO OTTAVO FORMAZIONE

Art. 64 – Formazione e aggiornamento professionale.....	122
Art. 64a) – Innovazione, Digitalizzazione e Automazione.....	123
Art. 64b) – E.N.I.P.G.	124
Art. 65 – Diritto allo studio.....	125
Art. 66 – Lavoratori studenti	127
Art. 67 – Congedi per Formazione e per Formazione continua.....	127

CAPITOLO NONO TUTELE

Art. 68 – Portatori di handicap.....	130
Art. 69 – Consulenti.....	130
Art. 70 – Molestie e violenza nel luogo di lavoro	130

INDICE

Art. 71 – Congedo per le donne vittime di violenza di genere	130
Art. 72 – Patronati.....	131

CAPITOLO DECIMO DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 73 – Disciplina del lavoro	134
Art. 74 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni.....	137
Art. 75 – Trattamento di fine rapporto.....	138
Art. 76 – Indennità in caso di morte.....	139
Art. 77 – Certificato di Lavoro.....	139

CAPITOLO UNDICESIMO SALUTE, SICUREZZA SUL LAVORO, FORMAZIONE ED AMBIENTE

Art. 78 – Salute, Sicurezza sul lavoro – Formazione e ambiente	142
--	-----

CAPITOLO DODICESIMO NORME SPECIFICHE PER I QUADRI

Art. 79 – Declaratoria	152
Art. 80 – Trattamento normativo	152
Art. 81 – Trattamento economico	152
Art. 82 – Coperture assicurative	152
Art. 83 – Responsabilità civile legata alla prestazione.....	153

CAPITOLO TREDICESIMO DISPOSIZIONI FINALI

Art. 84 – Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa	156
Art. 85 – Inscindibilità delle disposizioni del contratto Trattamento di miglior favore.....	156
Art. 86 – Disposizioni generali.....	156
Art. 87 – Regolamento Aziendale	156

ALLEGATI

ALLEGATI

1. Professionalità cartarie e professionalità cartotecniche nell'apprendistato	159
2. Piano formativo individuale	175
3. Estratto della Legge 29 maggio 1982, n. 297 sulla disciplina del trattamento di fine rapporto	179
4. Norme del CCNL 21.7.1979 sull'indennità di anzianità.....	184
5. Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento).....	187
6. Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria Cgil, Cisl e Uil Roma, 10 gennaio 2014	204
7. Accordo interconfederale 9 marzo 2018	220
8. Accordo per l'istituzione del Fondo Pensione Nazionale per i Lavoratori	235
9. Statuto di Byblos	245
10. Regolamento elettorale di Byblos.....	272
11. Statuto del Fondo di assistenza sanitaria integrativa per il personale dipendente del settore editoriale e grafico, cartario e cartotecnico	277

Il giorno 28 Luglio 2021

tra l'ASSOCIAZIONE ITALIANA FRA GLI INDUSTRIALI DELLA CARTA, CARTONI E PASTE PER CARTA, rappresentata dal Presidente Lorenzo Poli, assistito da Carlo Frighetto, con Gian Luca Antonelli e la partecipazione dei Signori: Franco Montevocchi, Paolo Simonato, Secondo Carrara, Davide Maniscalco, Marita Lovera, Carlo Romeo, Fabrizio Moretti, Giuseppe Giacobello, Fabio Tomaselli, Ivan Setti, Tommaso Valente, Alessandro Sorrento Colli, Jurij Valvassori, Federico Bidinost, Marianna Sonvico, Stefania Massarotti, Flavio Menon, Paolo Santambrogio, Luca Turra, Mara Trombetta, Nicola Cimmarotta.

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA INDUSTRIE GRAFICHE, CARTOTECNICHE e TRASFORMATRICI, rappresentata dal Presidente Emilio Albertini, dal Vice Presidente Marco Spada con delega alle relazioni industriali, dal Presidente della delegazione industriale Pietro Attoma, assistiti da Alberto Gamba con Marco Battaglia e la partecipazione dei signori Mario De Gennaro e Marco Crippa e dei signori: Salvatore Adinolfi, Marco Aquino, Massimo Bava, Fabrizio Bianchi, Federico Bidinost, Erika Boezio, Alberto Bovo, Roberto Ceccotti, Fabio Corti, Marco De Giorgi, Giovanni De Liso, Susanna Franzoni, Elena Franzosi, Laura Galliani, Paola Galmarini, Fausto Ilari, Stefania Massarotti, Fabrizio Moretti, Gerardo Mottola, Andrea Nava, Nicola Perotta, Luciano Radaelli, Nicola Ravenni, Oberto Paolo Rissone, Andrea Segnanini, Mario Sesana, Marianna Sonvico, Gianluca Spinetti, Stefano Trombetta, Alessandro Vaiani, Maurizio Villani, Giorgio Volpe, Giorgio Zangarelli;

e il SINDACATO LAVORATORI COMUNICAZIONE rappresentato dal Segretario Generale Fabrizio Solari e dai Segretari Nazionali Giulia Guida, Marco Del Cimmuto, Nicola Di Ceglie, Sabina Di Marco, Riccardo Saccone, e dal coordinatore nazionale Gian Luca Carrega, assistiti dalle delegazioni territoriali;

e la FEDERAZIONE INFORMAZIONE SPETTACOLO E TELECOMUNICAZIONI rappresentata dal Segretario Generale Vito Antonio Vitale e dai Segretari Nazionali Laura Ferrarese, Paolo Gallo, Nicola Milana e dal coordinatore nazionale Nicola Pellicano, assistiti dalle delegazioni territoriali;

e la UNIONE ITALIANA LAVORATORI DELLA COMUNICAZIONE rap-

presentata dal Segretario Generale Salvatore Ugliarolo e dai Segretari Nazionali Roberta Musu, Giovanni Di Cola, Giuseppe Gozzo, Rossella Manfrini, Pierpaolo Mischi, Luciano Savant Levra, assistiti da Roberto Retrosi e dalle delegazioni territoriali;

e il sindacato UGL CARTA E STAMPA, rappresentato dal Segretario Nazionale Luigi Ulgiati coadiuvato dal Comitato di negoziazione Enzo Valente, Eliseo Fiorin, Alberto Pietropoli, Antonello Picano, Antonio Di Muro, Marco Visibelli, Massimo Giannoni, Pietro Frati, Roberto Bussolotti, Ottavio Venditti, Nicola Busato, Gianni Evangelista, Paolo Deflorian, Giancarlo Lorini, Leonardo Iania, Franco Iulianella, Stefano Lampis, Ivan Vento, Osama Moktar, Paolo Pellegrini, Orlando Stoppini, Roberto Pasqua, Roberto Tersigni, Cristian Rosetto, David Orlandin, Giovanni Frenna, Narco Crosina, Giuliano Chiarani, Giuseppe Tradoni e dalle segreterie territoriali ed RSU del settore e con l'assistenza della segreteria confederale e del Segretario Generale Francesco Paolo Capone.

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro 28 Luglio 2021 da valere per le aziende esercenti l'industria della carta, cartone e paste per carta, per le aziende cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone e per i lavoratori da esse dipendenti, in sostituzione del contratto collettivo nazionale di lavoro del 30 Novembre 2016.

SFERA DI APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica a tutte le aziende esercenti l'industria della carta e cartone e delle paste per carta e a tutti i lavoratori da esse dipendenti nonché alle aziende cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone.

Qualora le Associazioni dei lavoratori contraenti dovessero concordare con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni si intenderanno estese alle aziende, che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate da Assografici o da Assocarta.

Si intendono per aziende cartotecniche quelle che eseguono le lavorazioni cartotecniche propriamente dette (buste, carta da lettere, registri, notes, quaderni, registratori raccoglitori, pirottini, piatti e bicchieri di cartone, tovaglioli e articoli in cellulosa e carta per uso domestico e sanitario e lavorazioni affini), la fabbricazione dei sacchetti, dei sacchi a grande contenuto, degli astucci, delle scatole, delle cartine e tubetti per sigarette, delle veline per l'imballaggio di agrumi, di imballaggi flessibili in genere di carta e cartone, anche se accoppiati con altre materie quali cellophane, politene, plastica ecc. limitatamente per queste ultime, a quelle aziende che abbiano una produzione di imballaggi nei quali l'apporto delle lavorazioni grafiche non si evidenzia in un risultato qualitativo che è conseguente dello specifico apporto professionale grafico e che è prevalente sulle quantità globali di prodotto finito.

Si intendono per aziende della trasformazione della carta e del cartone quelle che esercitano la fabbricazione della carta da parati, delle carte patinate, gommate e paraffinate, delle carte sensibili, delle carte e cartoni ondulati, ecc.

Il presente contratto ha valore anche per i lavoratori dipendenti dalle aziende che, per la fabbricazione dei prodotti cartotecnici e della trasformazione della carta e del cartone lavorano e trasformano, per effetto di accoppiamento o di estrusioni, anche altre materie quali il politene, il cellophane, ecc. quando queste ultime non sono prodotte dalle stesse aziende.

Art. 1 – Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre, per la parte economica, dal 1° gennaio 2022, ad eccezione di diverse specifiche decorrenze laddove indicate nei singoli articoli, e scadrà il 31 dicembre 2024.

Il CCNL 30/11/2016 rimane in vigore per la parte normativa sino a ratifica della presente intesa.

Per ciò che attiene alle procedure da seguire per il rinnovo contrattuale si fa rinvio a quanto previsto nell'art. 2 – *Il sistema delle relazioni industriali – Capitolo 1 – Gli istituti di carattere sindacale.*

CAPITOLO PRIMO
GLI ISTITUTI
DI CARATTERE SINDACALE

Art. 2 – Il sistema delle relazioni industriali

Si premette che:

- è obiettivo comune delle Parti Sociali l'impegno per un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;
- la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire le diversità della qualità del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;
- la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;
- è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite.

Fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuovere l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori.

In coerenza con le premesse, le Parti nazionali si danno atto in nome proprio e per conto degli organismi territoriali collegati, delle imprese aderenti e delle rappresentanze sindacali aziendali dei lavoratori, che la condizione necessaria per il consolidamento del sistema di relazioni industriali concordato è la sua puntuale osservanza, ai diversi livelli.

Pertanto, le Parti si impegnano a rispettare e a far rispettare le norme del CCNL e le applicazioni aziendali ad esse collegate.

In particolare, le Parti riconoscono che il ruolo centrale del CCNL nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali è condizionato dalla effettiva puntuale applicazione delle sue norme che devono essere concretamente esigibili dalle due Parti, pertanto non potranno essere avviate azioni che siano volte a contrastare questi principi.

Il sistema delle relazioni sindacali si articola:

- sugli accordi interconfederali che si sono succeduti nel tempo nella disciplina

della materia e, da ultimo, sul testo unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL, CISL e UIL il 10 gennaio 2014;

- sul CCNL;
- sulla contrattazione aziendale negli ambiti e con le modalità previste dal CCNL e dalla Legge;
- su una coordinata articolazione di relazioni a livello nazionale, territoriale, di gruppo e aziendale aventi finalità di consultazione, di informazione e di esame congiunto secondo quanto dettagliatamente previsto nei diversi articoli.

2a) Il contratto collettivo nazionale di lavoro

Per la misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria si rinvia integralmente al Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL, CISL, UIL, il 10 gennaio 2014, allegato al presente contratto di cui costituisce parte integrante.

Il contributo associativo alle OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente contratto è riportato all'art. 15 – *Versamento dei contributi sindacali – Capitolo 1 – Gli istituti di carattere sindacale.*

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale.

Sono ammessi alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle OO.SS. firmatarie del Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL, CISL, UIL, il 10 gennaio 2014, dell'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013, che abbiano nell'ambito di applicazione del presente CCNL, una rappresentatività non inferiore al 5% considerando a tale fine la media tra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dall'Organismo competente.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni organizzazione sindacale, le OO.SS. di categoria decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della Delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

Le OO.SS. favoriranno la presentazione di piattaforme unitarie.

Fermo restando quanto sopra previsto, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da OO.SS. che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% + 1.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto formalmente dalle OO.SS.

che rappresentino almeno il 50%+1 della rappresentanza, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori a maggioranza semplice, è efficace ed esigibile.

La sottoscrizione formale dell'Accordo costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che l'Accordo concluso è efficace ed esigibile per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonché pienamente esigibile per tutte le Organizzazioni di categoria aderenti alle Parti firmatarie del Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL, CISL, UIL, il 10 gennaio 2014, conseguentemente le Parti si impegnano a darne piena applicazione e a non promuovere iniziative in contrasto con gli accordi così definiti.

Per quanto non previsto si rinvia al Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL, CISL, UIL, il 10 gennaio 2014.

Il CCNL ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa.

Le richieste per il rinnovo saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 6 mesi prima della scadenza.

Verrà dato riscontro alla richiesta di apertura delle trattative entro 20 giorni dal ricevimento delle proposte di modifica.

Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL, e comunque per un periodo di 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso, nonostante il rispetto della procedura concordata, il contratto non venga rinnovato entro la scadenza del precedente, in sede di negoziato sarà determinata una copertura economica dei mesi di vacanza contrattuale.

Nel terzo anno di vigenza del contratto, in caso di scostamento tra inflazione prevista e quella reale giudicato significativo e comunicato dall'organismo competente nel mese di maggio, le Parti si incontreranno per valutare la ricaduta in termini di variazione dei minimi, utilizzando i sistemi di calcolo usualmente impiegati.

2b) La contrattazione aziendale

Ai sensi del Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL, CISL e UIL il 10 gennaio 2014, la contrattazione collettiva aziendale si esercita nelle materie delegate e con le modalità previste dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e/o dalla Legge.

Sono titolari della contrattazione a livello aziendale la RSU e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, ovvero, nelle aziende più com-

plesse e secondo la prassi esistente la RSU, le Organizzazioni Sindacali Nazionali e le Organizzazioni Sindacali Territoriali.

Le aziende sono assistite dalle associazioni imprenditoriali competenti cui aderiscono o conferiscono mandato.

La contrattazione aziendale si svolge di norma secondo il principio della non sovrapposibilità nell'anno dei cicli negoziali.

Le procedure previste dal presente articolo non sostituiscono né modificano quanto previsto dagli specifici articoli in tema di valutazione, esame congiunto, confronto, ecc.

La richiesta di rinnovo dell'accordo aziendale avente contenuto economico, sottoscritta congiuntamente dalla RSU e dalle strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, dovrà essere avanzata alle aziende e contestualmente all'associazione territoriale industriale cui l'Azienda è iscritta o ha conferito mandato in tempo utile al fine di consentire l'apertura della procedura negoziale due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'Azienda che ha ricevuto la proposta di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.

Una volta iniziata la procedura negoziale verranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione di ogni tipo di agitazione e di iniziative unilaterali sulle materie in discussione per un periodo di 2 mesi dalla presentazione della richiesta di incontro e comunque per tutto il mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente.

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente CCNL espressione delle confederazioni sindacali firmatarie dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, del protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL CISL e UIL il 10 gennaio 2014 o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'Azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL CISL e UIL il 10 gennaio 2014.

In caso di presenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ex art. 19 della Legge n. 300/70 i contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavo-

ratori dell'Azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi del Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL CISL e UIL il 10 gennaio 2014.

I contratti collettivi aziendali approvati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle confederazioni sindacali firmatarie del suddetto accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa.

Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto.

L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

Modalità, contenuti e limiti della contrattazione aziendale con contenuto economico sono disciplinati dall'art. 50 – *Premi di Risultato* – Capitolo 6 – *Retribuzione, stipendi e salari*.

I contratti collettivi aziendali, stipulati con le organizzazioni territoriali espressione delle confederazioni sindacali firmatarie del Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL CISL e UIL il 10 gennaio 2014 o che comunque abbiano formalmente accettato tale accordo possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi.

I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nel presente contratto per le finalità e gli istituti individuati dalle Parti firmatarie nello stesso Testo Unico.

L'informativa sull'avvio del negoziato e l'eventuale accordo raggiunto dovranno essere comunicati alle Associazioni Nazionali firmatarie del presente contratto.

Art. 3 – Procedure di raffreddamento dei conflitti

3a) Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione

In caso di processi di ristrutturazione aziendale, oppure di introduzione di nuovi sistemi produttivi, o di significative modifiche dell'organizzazione del lavoro o di decentramento di importanti fasi dell'attività produttiva che comportano rilevanti ricadute sui livelli di occupazione o estesi interventi di riconversione professionale dei lavoratori, le Direzioni Aziendali, fermi restando i distinti ruoli e responsabilità, esporranno alla RSU e alle OO.SS Territoriali, invitate tramite la competente As-

sociazione Imprenditoriale territoriale, preventivamente alla loro adozione, i progetti predisposti, illustrandone motivazioni e finalità ed esamineranno le osservazioni e le proposte eventualmente avanzate.

Durante la fase consultiva, che dovrà esaurirsi entro 15 giorni dall'effettuazione del 1° incontro da tenersi entro 7 giorni dalla convocazione, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali.

Le Parti che intervengono nella procedura hanno la facoltà di prorogare di comune accordo detto termine.

Terminata la fase consultiva, gli aspetti del piano aziendale riguardanti i lavoratori saranno oggetto di appositi incontri tra Direzione Aziendale, Associazione Imprenditoriale territoriale, RSU e le OO.SS. Territoriali, finalizzati a disciplinarne l'attuazione sulla base delle intese eventualmente raggiunte.

3b) Controversie individuali/plurime

Le controversie individuali, anche se plurime che insorgessero circa l'applicazione o l'interpretazione del presente contratto, qualora non fossero conciliate con la Direzione dell'Azienda tramite la RSU, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, fermo restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

L'iter delle controversie di cui al precedente comma dovrà esaurirsi, salvo i casi di comprovato impedimento di una delle Parti, entro il termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta di intervento da parte delle Organizzazioni Territoriali degli industriali e dei lavoratori.

Trascorso tale termine, oppure in caso di mancato accordo (comprovato dal relativo verbale), sarà possibile attivare, mediante richiesta scritta di una o di entrambe le Parti su indicate, le Organizzazioni Nazionali degli industriali e dei lavoratori.

3c) Controversie collettive

Le controversie collettive – escluse quelle che insorgessero in connessione con le procedure regolamentate dalla Legge – sono soggette alla seguente procedura di raffreddamento e conciliazione finalizzata alla prevenzione e/o alla composizione dei conflitti.

3c1) Livello territoriale

Sono escluse dalle procedure a livello territoriale le controversie relative a questioni

già oggetto di esame con le OO.SS. Territoriali.

In questi casi si può accedere direttamente alla procedura a livello nazionale.

La richiesta di esame della questione che è causa della controversia è formulata dalla RSU e dalla Direzione Aziendale mediante comunicazione, inviata all'Associazione Imprenditoriale Territoriale competente, con l'indicazione dei motivi della controversia collettiva.

Entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta, si terrà un incontro per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Tale fase si dovrà completare entro 10 giorni successivi alla data di presentazione della richiesta.

Resta salva la facoltà delle Parti, che intervengono nella procedura, di prorogare di comune accordo detto termine.

Per l'espletamento della procedura di cui sopra l'Associazione Imprenditoriale convoca le Organizzazioni Sindacali Territoriali, aderenti alle Federazioni Sindacali firmatarie del CCNL, nell'ambito delle quali è stata costituita la RSU aziendale, la RSU e la Direzione Aziendale.

L'attivazione della presente procedura comporta che fino al suo esaurimento le Parti non assumeranno iniziative unilaterali.

3c2) Livello nazionale

Nel caso che a livello territoriale non sia stata raggiunta un'intesa, ovvero per le motivazioni di cui sopra, non venga esperita la procedura a livello territoriale, le Parti che intervengono nella procedura, o sono coinvolte nella controversia, hanno facoltà di comune accordo, di richiedere che la questione sia esaminata a livello nazionale, con richiesta scritta inviata contestualmente alle competenti Organizzazioni Nazionali datoriali e sindacali firmatarie del CCNL alle quali aderiscono. Le Parti interessate si riuniranno, su convocazione della parte datoriale, e la procedura in sede nazionale si dovrà concludere entro 10 giorni dalla data della comunicazione.

Resta salva la facoltà delle Parti che intervengono nella procedura, di prorogare di comune accordo, detto termine.

L'attivazione della presente procedura comporta che fino al suo esaurimento le Parti non assumeranno iniziative unilaterali.

Art. 4 – Rappresentanze Sindacali Unitarie

Per le modalità di costituzione e funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie si fa rinvio al Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindu-

stria CGIL, CISL e UIL il 10 gennaio 2014, allegato al presente contratto, di cui è parte integrante.

Art. 5 – Accordi per agevolare la regolarizzazione dei rapporti di lavoro

Le Parti nell'attuale contesto legislativo, si dichiarano consapevoli della necessità di dotarsi di strumenti per favorire la più ampia diffusione della applicazione delle norme del presente CCNL.

In relazione alle finalità di cui sopra, a livello territoriale le Organizzazioni Imprenditoriali e Sindacali, previo consenso vincolante delle Organizzazioni Nazionali stipulanti potranno concordare tempi e modi di applicazione dei trattamenti economici e normativi previsti dal CCNL per le aziende del settore interessate a percorsi di emersione e/o riallineamento economico-normativo.

Il riallineamento dovrà avvenire in tempi certi e predeterminati e dovrà concludersi con la piena applicazione del CCNL.

Gli accordi territoriali diventeranno operativi presso le singole unità produttive a seguito di accordi aziendali di recepimento concordati tra le Direzioni Aziendali e le RSU, assistite rispettivamente dalle Associazioni Imprenditoriali e dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali stipulanti l'accordo territoriale.

Art. 6 – Gruppo paritetico sulla struttura contrattuale

Le Parti ritengono che sia fondamentale avviare un confronto che, traendo anche lo spunto dallo sforzo comunemente messo in atto nell'innovare il presente contratto aggiornando contenuti e strumenti normativi, ponga come obiettivo convergente la definizione di una possibile struttura contrattuale più moderna ed in grado di essere anche portatrice delle soluzioni alle possibili sfide future che l'intero comparto dovrà affrontare nei prossimi anni.

A tal fine ed anche nello spirito di convogliare verso il perimetro di applicazione contrattuale anche componenti attualmente non ricomprese secondo logiche di più complessiva filiera, le Parti condividono sulla creazione di uno specifico Gruppo di Lavoro Paritetico che contribuisca a suggerire come migliorare la struttura stessa del contratto tramite la piena valorizzazione delle regole comuni e delle specificità inerenti ciascuna componente merceologica ricompresa nel perimetro stesso. In questa logica, entro il prossimo mese di Marzo 2022 verranno definite dalle Parti le modalità di confronto, il numero dei componenti del Gruppo di Lavoro Paritetico ed entro il giugno dello stesso anno si provvederà alla nomina dei componenti stessi.

Art. 7 – Comitati Aziendali Europei

I Comitati Aziendali Europei sono disciplinati dal D.Lgs. 22 giugno 2012, n. 113 che dà attuazione alla Direttiva 2009/38/CE.

La Direzione Centrale o il dirigente cui siano state delegate le relative attribuzioni e competenze è responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all'istituzione del C.A.E. ovvero di una procedura per l'informazione e la consultazione, previsti dall'articolo 1, comma 2 del D.Lgs. 113/2012, per l'impresa o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

Se la Direzione Centrale non è situata nel territorio di uno Stato membro, il rappresentante della direzione centrale in uno Stato membro, espressamente designato dalla direzione stessa, assume tale responsabilità.

In mancanza di detto rappresentante, la responsabilità ricade sulla Direzione dello Stabilimento o dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro.

Ai fini del D.Lgs. 113/2012, il rappresentante o i rappresentanti o, in mancanza di questi, la Direzione di cui al punto precedente sono considerati come Direzione Centrale.

La Direzione di ogni impresa appartenente al gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché la Direzione Centrale o la presunta Direzione Centrale dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ovvero il dirigente cui sono state delegate le relative attribuzioni e competenze, hanno la responsabilità di ottenere e trasmettere alle Parti interessate dall'applicazione del D.Lgs. 113/2012 le informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati, in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa o del gruppo e la sua forza lavoro.

Questo obbligo riguarda in particolare le informazioni relative al numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b) e d) del D.Lgs. 113/2012.

Per la costituzione del C.A.E. è istituita una delegazione speciale di negoziazione. I membri della delegazione sono designati dalle organizzazioni sindacali che hanno stipulato il Contratto Collettivo Nazionale applicato nell'impresa o nel gruppo di imprese interessate congiuntamente con le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'impresa o del gruppo di imprese.

Ove in uno stabilimento o in una impresa manchi una preesistente forma di Rappresentanza Sindacale le Organizzazioni Sindacali che abbiano stipulato il Contratto Collettivo Nazionale applicato nell'impresa o nel gruppo di imprese interessate convergono con la direzione di cui all'art. 4 del D.Lgs. 113/2012 le modalità di concorso dei lavoratori di detto stabilimento o dell'impresa alla designazione dei rappresentanti della delegazione, i cui membri sono designati con le

modalità previste dall'art. 7 dello stesso D.Lgs. 113/2012.

I compiti della commissione di designazione sono quelli stabiliti dall'art. 8 del D.Lgs. 113/2012.

Le procedure indicate nel presente articolo si applicano a tutte le elezioni ovvero designazioni che si svolgono in Italia.

Art. 8 – Osservatorio Nazionale

Le Parti, nella convinzione che lo sviluppo e il consolidamento di moderne relazioni industriali presuppone una comune conoscenza delle linee di evoluzione del settore, dei suoi punti di forza e dei suoi punti di debolezza e del grado di aderenza delle norme di Legge e contrattuali alle loro esigenze, convengono di costituire un Osservatorio Nazionale.

Per ciascuno dei settori disciplinati dal CCNL l'Osservatorio sarà costituito pariteticamente da 6 esponenti delle Associazioni stipulanti che, di comune accordo, di volta in volta, potranno essere affiancati da esperti delle materie trattate.

Fermo restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, l'Osservatorio esaminerà in particolare i seguenti argomenti:

- - andamento e prospettive del mercato interno e internazionale dei più rilevanti comparti;
- andamento e prospettive degli investimenti;
- evoluzione delle tecnologie, dei processi produttivi, dei modelli di organizzazione (orari, flessibilità e straordinari) e delle professionalità;
- andamento delle prospettive dell'occupazione;
- applicazione della normativa contrattuale sulla C.U.;
- le problematiche della sicurezza e della ecologia anche in riferimento ai rapporti con le istituzioni;
- le problematiche della formazione professionale anche in relazione all'attività degli organismi paritetici di cui all'Accordo interconfederale 20 gennaio 1993;
- le tematiche inerenti i processi di terziarizzazione e outsourcing;
- l'andamento della raccolta differenziata e le possibili iniziative per la sua espansione.

Nell'ambito dell'Osservatorio vengono costituite le seguenti commissioni paritetiche:

- 1) commissione con il compito di seguire lo sviluppo della legislazione in tema di lavori usuranti e di elaborare gli adempimenti che venissero rinviati alle Parti Sociali;

- 2) commissione nazionale per le pari opportunità composta da 6 membri, per la metà designati dalle Associazioni imprenditoriali stipulanti e per metà dalle Organizzazioni sindacali stipulanti.

La commissione avrà i seguenti compiti:

- esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nei settori disciplinati dal CCNL;
 - elaborare, con riferimento alla Legge n. 125/1991 e successive modifiche ed integrazioni, schemi di progetti di azioni positive;
 - esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali;
 - studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali sui luoghi di lavoro accertando in via preventiva diffusione e caratteristiche del fenomeno.
- 3) fabbisogni di formazione di base e di formazione continua in relazione alla evoluzione tecnologica dei processi produttivi.
 - 4) Commissione che, sulla base degli andamenti economico-sociali rilevati dall'Osservatorio elabori, ove ritenuto opportuno, posizioni comuni da rappresentare alle Istituzioni competenti anche in collegamento con le altre componenti la filiera.
 - 5) Commissione con il compito di raccogliere e valutare i dati infortunistici complessivi distintamente per il comparto cartario ed il comparto cartotecnico, anche al fine di promuovere iniziative comuni che concorrano alla riduzione del rischio.

Le Parti promuoveranno la conoscenza dei risultati del lavoro delle Commissioni presso le proprie strutture associative.

I lavori dell'Osservatorio avverranno sia sulla base dei dati già in possesso delle Associazioni, sia sulla base di apposite rilevazioni che potranno essere concordate.

Ad esito degli approfondimenti sulle materie elencate ed al fine di promuovere interventi ritenuti utili, le Parti potranno anche valutare l'opportunità di effettuare azioni congiunte nei confronti delle Amministrazioni competenti.

Le riunioni dell'Osservatorio si terranno con la periodicità ritenuta opportuna dalle Parti che, comunque, dovranno incontrarsi almeno due volte l'anno.

Art. 9 – Sostenibilità ed Economia Circolare

Le Parti considerano fondamentale rimarcare il ruolo dell'intero settore in una visione complessiva del Sistema Paese orientata alla massima sostenibilità ed al

supporto all'Economia Circolare.

Va infatti sottolineato come l'Italia sia da sempre all'avanguardia nel campo dell'utilizzo sostenibile delle risorse forestali per le esigenze dell'industria ed ha raggiunto più dell'80% nell'attività di riciclo degli imballaggi in carta e cartone con un tasso medio di oltre il 60% (con punte del 80%) nell'utilizzo delle fibre riciclate.

Questi numeri, pur ulteriormente migliorabili, dimostrano da subito non solo la maturità di questo settore sui temi della Sostenibilità Ambientale e della logica di una catena del valore circolare, ma anche il fatto di poter assumere il ruolo di interlocuzione privilegiata con il Governo su questi temi e sull'approccio al Green Deal che è posto a base del PNRR.

Nella stessa logica va anche sottolineato l'ulteriore sforzo della intera Filiera nell'attivare strumenti sempre più avanzati di tracciabilità, anche grazie al progressivo ingresso degli strumenti dell'Industria 4.0 per accompagnare le Imprese e la catena logistica nel processo di avanzamento tecnologico su questa materia.

Le Parti ritengono quindi di dover svolgere in maniera comune e sinergica un triplice ruolo di stimolo.

In primis attraverso un miglior e coordinato processo di informazione e comunicazione che renda evidente lo sforzo già fatto ed in fase di realizzazione dagli attori tutti del settore per raggiungere i risultati sopra descritti ed una sempre maggiore consapevolezza dell'importanza di elevare l'attenzione su questi temi.

A tal fine verranno avviate anche campagne di comunicazione, dentro e fuori le Aziende, che mettano il risalto il ruolo di tutti i lavoratori e del Comparto nelle prospettive di crescita del Sistema Italia.

Il secondo obiettivo verterà nel coinvolgimento, in una logica di Corporate Social Responsibility, di tutti gli Stakeholder locali (Comunità, Istituzioni locali e Supply Chain Integrata) al fine di rendere possibile l'individuazione di ulteriori obiettivi perseguibili nei singoli contesti e rendere partecipi le realtà "satellitari" di questa specifica visione comune.

Da ultimo, verrà potenziata la richiesta sia al Governo che ai rappresentanti Italiani in sede Europea di un tavolo di confronto che orienti verso scelte di politica industriale che siano coerenti con quanto sopra illustrato sia la normativa di livello nazionale che quella Europea.

In particolare, considerato infatti l'orientamento attuale del legislatore europeo che sta introducendo importanti novità proprio su temi come la SUP Directive, Marking requirement, Waste Directive ed Circular Economy, appare fondamentale realizzare uno sforzo comune per indirizzare le scelte politiche a supporto della

crescita del settore, evitando di converso erronee letture che abbiano alla base una scarsa conoscenza dei risultati che sono stati già raggiunti dal Settore.

Quanto sopra, oltre rappresentare elemento di valorizzazione di un settore che occupa più di 200.000 addetti diretti, potrà consentire il consolidamento di una Leadership Italiana a livello globale, con nuove opportunità di mercato e di sviluppo, centrando a pieno gli obiettivi posti a base del PNRR per un comparto che deve essere considerato strategico per il Sistema Italia.

Art. 10 – Sistema di informazione

Le Parti, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, effettueranno, di norma nel primo quadrimestre di ogni anno, e comunque su richiesta di una delle Parti, un esame congiunto per discutere le implicazioni di cui ai commi seguenti e gli indirizzi di politica industriale con riferimento all'andamento del mercato, alla politica delle materie prime e dell'energia, alla ricerca, alle innovazioni tecnologiche e alle indicazioni della programmazione nazionale per il settore carta, esprimendo le loro autonome valutazioni, anche avuto riguardo all'applicazione della Legge n. 903/1977 e successive modifiche ed integrazioni.

10a) Livello nazionale

Ciascuna Associazione Imprenditoriale firmataria, fornirà alle Organizzazioni Sindacali stipulanti le informazioni globali riferite alle attività industriali rappresentate per analizzare la realtà strutturale e produttiva del settore onde favorire l'armonico sviluppo del settore medesimo nel quadro della situazione socio-economica nazionale con particolare riferimento all'occupazione.

Nel corso di tale incontro, le Associazioni Imprenditoriali informeranno i Sindacati Nazionali di categoria sulle previsioni degli investimenti complessivi relativi all'attività industriale rappresentata, sui programmi che comportano nuovi insediamenti industriali o consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti, anche in riferimento ai problemi delle materie prime, illustrando i criteri generali della loro localizzazione e le prevedibili implicazioni sulla occupazione, mobilità, qualificazione professionale dei lavoratori e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Ciascuna Organizzazione Imprenditoriale fornirà inoltre alle Organizzazioni Sindacali stipulanti le informazioni concernenti la situazione della dinamica occupazionale distinta per sesso e per livello professionale.

Relativamente alla occupazione femminile, le Parti studieranno e valuteranno l'attuazione di possibili azioni positive in linea con la raccomandazione CEE 1984. Per quanto riguarda l'occupazione giovanile saranno forniti dati complessivi sui contratti di inserimento e di apprendistato.

Le informazioni di cui ai commi precedenti, unitamente all'andamento qualitativo e quantitativo della produzione e delle previsioni di mercato, saranno inoltre fornite in forma specifica per i seguenti comparti merceologici:

- paste per carta;
- carte per giornali;
- carte da scrivere e da stampa;
- carte per altri usi;
- cartotecnica in genere (buste e sacchetti, carte da lettera, quaderni, registri ecc.);
- carte per uso domestico e sanitario;
- scatole e contenitori in genere;
- sacchi a grande contenuto;
- cartone ondulato;
- carte trasformate in genere (parati - patinate - gommate - paraffinate - sensibili).

Nel corso dell'incontro le Parti potranno anche valutare l'opportunità di promuovere congiuntamente studi o indagini su temi di comune interesse concordando modalità e criteri di realizzazione.

10b) Livello territoriale

Le informazioni di cui ai primi quattro commi del punto 10a), globalmente riferite nell'ambito di competenza dell'Associazione Territoriale Imprenditoriale, verranno fornite dalla stessa al Sindacato Territoriale di categoria nel corso di appositi incontri.

Per le province con ridotta concentrazione di aziende nei settori interessati, le Organizzazioni Nazionali delle due Parti individueranno consensualmente aree interprovinciali.

Le stesse informazioni verranno altresì fornite a livello regionale dalle Associazioni Industriali al Sindacato Territoriale di categoria ed eventualmente, laddove il problema riguardi il territorio, alle strutture sindacali orizzontali competenti.

10c) Livello di gruppo

In occasione di uno specifico incontro, promosso dalle Associazioni Nazionali

Imprenditoriali, i gruppi industriali, individuabili nei complessi produttivi con più stabilimenti situati nel territorio nazionale, porteranno a conoscenza delle RSU delle unità produttive del gruppo, assistite dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti, informazioni sui programmi produttivi, sugli investimenti previsti a breve e medio periodo, sull'entità dei finanziamenti pubblici, sui corsi di formazione di cui all'art. 64 – *Formazione e aggiornamento professionale – Capitolo 8 – Formazione*, sui programmi che comportano nuovi insediamenti industriali o consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti, anche in riferimento ai problemi delle materie prime, illustrando i criteri generali della loro localizzazione, e le prevedibili implicazioni sull'occupazione, mobilità, qualificazione professionale dei lavoratori e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

10d) Livello di unità produttiva

Le informazioni di cui al punto 10c) verranno fornite specificatamente dalle unità produttive con più di 50 dipendenti su richiesta delle Rappresentanze Sindacali Unitarie avanzata per il tramite del competente sindacato di categoria nel corso di appositi incontri convocati dall'Associazione locale imprenditoriale.

A livello di gruppo e di unità produttiva le Parti possono incontrarsi, su richiesta di una di esse, per verificare le informazioni fornite, a seguito di quanto stabilito nei commi precedenti.

Per le aziende con un numero di dipendenti inferiore a 50 potranno essere effettuati, su richiesta di una delle Parti aziendali, rappresentate ed assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali, incontri per l'esame di eventuali problemi e situazioni di natura strutturale e produttiva che richiedessero un approfondimento in tale sede anche ai fini di tutelare l'occupazione e favorire lo sviluppo.

Art. 11 – Affissioni - Diffusione della stampa sindacale

Fermo quanto previsto dall'art. 25 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le Direzioni Aziendali consentiranno ai Sindacati Territoriali di Categoria, aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto di fare affiggere in apposito albo comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, a firma dei segretari responsabili dei sindacati medesimi, consegnandone a scopo informativo copia alla Direzione Aziendale.

La stampa sindacale può essere distribuita ai lavoratori nell'Azienda fuori dell'orario di lavoro, con l'invio tempestivo di una copia della stessa alla Direzione dell'Azienda.

Art. 12 – Assemblea

Le assemblee di cui alla Legge 20 maggio 1970, n. 300, potranno essere indette anche dalle Organizzazioni Sindacali di Categoria Territoriali e si svolgeranno su richiesta congiunta delle competenti Organizzazioni Territoriali dei lavoratori aderenti alle Federazioni stipulanti il presente contratto.

Nelle aziende che occupano meno di 16 dipendenti i lavoratori hanno diritto a 5 ore annue retribuite per partecipare alle assemblee.

La richiesta, con l'indicazione del giorno e dell'ora dello svolgimento e dei nominativi dei dirigenti sindacali esterni all'Azienda, sarà inoltrata, con adeguato preavviso, alla Direzione Aziendale per il tramite delle Organizzazioni Territoriali degli imprenditori e la conferma dovrà pervenire entro tre giorni dal ricevimento della richiesta.

Art. 13 – Diffusione di libri e riviste

Negli stabilimenti con oltre 100 dipendenti le RSU potranno promuovere la diffusione ai dipendenti di libri e riviste, previa intesa da assumere a livello nazionale tra le varie categorie interessate e con le modalità che verranno espressamente concordate tra le Parti stipulanti il presente contratto.

Art. 14 – Delegato di impresa

Fermo restando quanto previsto dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle aziende con più di 5 dipendenti potrà essere designato un delegato di impresa al quale è attribuita la funzione di rappresentare i lavoratori nei rapporti con la Direzione. Tale designazione, che avverrà ad iniziativa dei lavoratori interessati, dovrà essere tempestivamente comunicata al Datore di Lavoro dal Sindacato cui i lavoratori aderiscono, tramite la competente Organizzazione Industriale.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 4 della Legge n. 604 del 1966, il delegato non potrà essere licenziato per motivi inerenti alla sua attività.

Art. 15 – Versamento dei contributi sindacali

L'Azienda opererà la trattenuta in percentuale nella misura dell'1% sullo *stipendio o salario contrattuale* previo rilascio di delega individuale firmata dall'interessato. Tale trattenuta verrà rapportata su un numero convenzionale di 173 ore mensili per gli operai e sullo stipendio contrattuale per gli impiegati e sarà effettuata ogni mese, secondo le modalità concordate a livello territoriale.

La delega può essere revocata in qualsiasi momento e il lavoratore potrà rilasciarne

una nuova.

Le quote sindacali trattenute dalle aziende verranno versate a ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante, tramite banca, con regolare periodicità

Art. 16 – Permessi ed aspettative per cariche sindacali

Ai lavoratori, che sono membri delle Commissioni Esecutive delle Strutture Regionali e Comprensoriali dei Lavoratori e del Comitato Direttivo delle Sezioni Territoriali delle Federazioni di Categoria dei Lavoratori saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'Azienda cui il lavoratore appartiene dalle organizzazioni predette, tramite le Associazioni Territoriali degli Industriali.

Oltre a quanto previsto dagli artt. 23, 24, 31 e 32 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, ai lavoratori che sono membri dei Comitati Direttivi delle Associazioni Nazionali di Categoria firmatarie del presente contratto, e delle strutture regionali e comprensoriali delle medesime, potranno essere concessi a norma dell'art. 30 di detta Legge n. 300, permessi retribuiti nella misura di 10 ore mensili (corrispondenti a 120 ore per anno solare) per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali, compatibilmente con le esigenze tecnico-aziendali.

Tali permessi per i dirigenti, regionali e comprensoriali dovranno essere richiesti per iscritto all'Azienda dalle Organizzazioni interessate, tramite le Associazioni Industriali Territoriali e le qualifiche anzidette, con le eventuali variazioni, dovranno essere comunicate ugualmente per iscritto dalle Organizzazioni dei Lavoratori alle Organizzazioni Territoriali degli Industriali che provvederanno a comunicarle all'Azienda cui il lavoratore appartiene.

Le norme di cui ai commi precedenti non si applicano alle aziende escluse dalla sfera di applicazione della Legge 20 maggio 1970, n. 300, a norma dell'art. 35 della Legge stessa.

CAPITOLO SECONDO
DISCIPLINA DEL
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17 – Assunzione - Documenti

L'assunzione del lavoratore dovrà essere effettuata con lettera nella quale deve essere specificato:

- 1) l'identità delle Parti;
- 2) il luogo di lavoro;
- 3) la data di assunzione;
- 4) la qualifica, il gruppo categoriale, il livello retributivo e il trattamento economico iniziale;
- 5) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 6) la tipologia del contratto;
- 7) le mansioni iniziali;
- 8) l'orario di lavoro e la durata giornaliera o settimanale.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti personali:

- 1) scheda professionale del lavoratore o documento equipollente;
- 2) codice fiscale proprio e dell'eventuale coniuge convivente;
- 3) stato di famiglia;
- 4) carta di identità o documento equipollente;
- 5) eventuale titolo di studio;
- 6) attestazione di residenza e domicilio (se diverso)
- 7) recapito telefonico;
- 8) gli altri eventuali documenti richiesti dall'Azienda in applicazione di norme di Legge, o per le specifiche mansioni per le quali è stato assunto;
- 9) le coordinate per l'accredito della retribuzione nel conto corrente bancario/postale.

Il lavoratore dovrà comunicare alla Direzione dell'Azienda tempestivamente gli eventuali cambiamenti intervenuti nel corso del rapporto di lavoro, rispetto alle informazioni e documenti personali sopra indicati e forniti all'atto dell'assunzione.

Art. 18 – Visita medica

Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui è destinato.

Il Datore di Lavoro ha facoltà di fare controllare l'idoneità fisica del lavoratore. Il lavoratore potrà inoltre essere sottoposto a visita medica allorquando contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni

o ad espletarne altre che siano incompatibili, per le maggiori gravosità, con la propria idoneità fisica.

Restano in ogni caso ferme le norme di Legge circa le visite mediche obbligatorie, la cui diagnosi sarà resa nota al lavoratore.

Gli accertamenti previsti dal presente articolo sono effettuati da medici competenti ai sensi del D.Lgs. 15 agosto 1991, n. 277, del D.Lgs. n. 81/2008 come aggiornato dal D.Lgs. n. 106/2009.

Art. 19 – Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova, da notificarsi per iscritto, non superiore:

- a 1 mese di prestazione effettiva per il livello E;
- a 3 mesi di prestazione effettiva per i livelli dei gruppi D e C;
- a 4 mesi di prestazione effettiva per i livelli del gruppo B;
- a 6 mesi di prestazione effettiva per i livelli A e Q.

In caso di contratti a tempo determinato fino a 12 mesi i termini della prova saranno non superiori ad un terzo della durata del contratto stesso, con un periodo massimo di 3 mesi, fermo restando per il livello E il periodo massimo di 1 mese. Durante il periodo di prova sussistono tra le Parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal CCNL stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto potrà avere luogo da ciascuna delle due Parti senza preavviso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente spetta la normale retribuzione per il periodo di servizio prestato; inoltre, se la prova ha avuto una durata superiore a 15 giorni, sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto secondo la misura e i criteri previsti dall'art. 75 – *Trattamento di fine rapporto* – *Capitolo 10 – Disciplina del rapporto di lavoro*; se la prova ha avuto una durata superiore al mese, saranno corrisposti anche i ratei di ferie maturati secondo la misura e i criteri previsti dall'art. 21 – *Ferie* – *Capitolo 3 – Assenze*.

Alla scadenza del periodo di prova il dipendente si intenderà confermato in servizio ove l'Azienda non abbia proceduto alla disdetta.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano anche durante il periodo di prova.

In caso di conferma, il periodo di prova verrà computato agli effetti dell'anzianità.

The image shows the front cover of a book. The cover is primarily a deep red color. A diagonal band of a lighter, pinkish-red color runs from the top left towards the bottom right. The title is printed in black, uppercase letters on this lighter band.

CAPITOLO TERZO
ASSENZE

Art. 20 – Assenze

Tutte le assenze debbono essere comunicate preventivamente rispetto l'inizio dell'orario lavorativo, salvo comprovati motivi di impedimento, e devono essere giustificate.

Le giustificazioni debbono essere presentate entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre il secondo giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

Per le procedure di comunicazione e giustificazione delle assenze per malattia e infortunio non sul lavoro si fa rinvio all'art. 25 – *Malattia e infortunio* – Capitolo 3 – *Assenze*.

Art 21 – Ferie

I lavoratori hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di quattro settimane e due giorni (176 ore).

I lavoratori con qualifica impiegato e quadro con oltre 10 anni di anzianità aziendale hanno diritto ad un giorno di ferie aggiuntivo (8 ore) rispetto a quanto sopra riportato.

In caso di assunzione o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno solare, il rateo di maturazione delle ferie sarà calcolato sulla base di tanti dodicesimi dell'ammontare complessivo annuo, per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda.

Le frazioni di mese fino a 15 giorni (di calendario) non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni (di calendario).

I periodi di assenza per malattia, infortunio, congedo obbligatorio di cui al D.Lgs. 151/2001, nonché i periodi di assenza per regolari permessi retribuiti saranno utilmente computati come servizio, agli effetti della maturazione del diritto alle ferie sulla base delle rispettive discipline ed entro i limiti di trattamento individuati dai singoli istituti.

In caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, i giorni di ferie frazionati sono calcolati per 1,2 ciascuno ai fini del computo del periodo di ferie. Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro a turni avvicendati che prevedono un sistema di fruizione scaglionata delle ferie, l'epoca di fruizione delle stesse sarà normalmente stabilita dal maggio all'ottobre, salvo obiettive esigenze tecniche, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparti, per aliquote o individualmente.

La fruizione individuale ha normalmente carattere continuativo per un periodo minimo di 2 settimane.

Il godimento dei giorni di ferie eccedenti sarà effettuato anche in altri periodi dell'anno, nel rispetto delle esigenze organizzative aziendali.

Stante quanto stabilito dall'art. 2109 del c.c., nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.

In caso di ferie collettive, qualora le esigenze produttive lo permettano, la terza settimana di ferie potrà essere agganciata alle altre due.

A meno di diverse esigenze connesse alla attività produttiva, le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico senza prolungamento del periodo feriale.

La malattia o l'infortunio non sul lavoro regolarmente certificati e comunicati, insorti durante il periodo di ferie continuative ne sospendono il decorso qualora comportino ricovero ospedaliero oppure abbiano una prognosi iniziale superiore a 10 giorni.

Fatte salve diverse pattuizioni tra Azienda e Lavoratore, il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore verranno liquidate in occasione della corresponsione delle competenze di fine rapporto, le eventuali ore residuali di ferie maturate e non fruiti.

Parimenti, verrà effettuata in occasione della liquidazione delle competenze di fine rapporto, la trattenuta retributiva per la eventuale parte di ore di ferie fruiti in eccedenza rispetto al maturato.

CHIARIMENTO 1

La soppressione del punto 3 dell'art. 5 del CCNL 13 settembre 2012 che prevedeva un maggior numero di ferie per gli impiegati con oltre 15 anni di anzianità di servizio è da intendersi non per il diritto già maturato ma per il maturando dal 1° gennaio 2017.

CHIARIMENTO 2

Relativamente al rateo mensile di maturazione delle ferie, si conferma che le modalità di calcolo dello stesso vengono applicate anche ai permessi retribuiti, ex festività, riduzione di orario.

CHIARIMENTO 3

Nei casi di riduzione dell'orario di lavoro a seguito di contratto a part time, ovvero nei casi di sospensione e/o riduzione della retribuzione a seguito di temporanea assenza lavorativa per ricorso agli ammortizzatori sociali, aspettativa,

fruizione di congedi parentali (come, ad esempio, quelli riconducibili alle fattispecie del 5° comma - art. 34 - D.Lgs. 151/2015), fruizione di altri istituti che parimenti contemplano una decurtazione contrattuale e/o di legge della normale retribuzione mensile oppure il mancato riconoscimento della stessa, anche il rateo di maturazione ferie verrà adeguato in ragione del livello di integrazione retributiva prevista dalle specifiche norme di legge regolamentanti la materia.

**TABELLA RIEPILOGATIVA ORE ANNUE FERIE, ROL, EX FESTIVITÀ,
PERMESSI RETRIBUITI**

Tipologia orario lavorativo full time	Orario medio settimanale	Ore annue ferie	Ore annue Permessi Retribuit/Ex festività/Rol	Totale ore annue Spettanza
Giornalieri e 2 turni (no c.c.)	40,00 ore	176,00	96,00	272,00
3 turni (no c.c.)	40,00 ore	176,00	128,00	304,00
1-2 turni (7 giorni su 7)	37,20 ore + 40,00 ore annue	176,00		176,00
3 turni (7 giorni su 7)	37,20 ore	176,00	32,00	208,00
Impiegati con anzianità > 10 anni		+ 8 ore (tot 184 ore)		
Solo per impie gati con anzianità al 1/1/2017 > 15 anni		+ 24 ore (tot 200 ore)		

Art. 22 – Permessi

Al lavoratore che ne faccia domanda e che non dispone di spettanze (ferie, rol, ex festività), in quanto completamente esaurite, saranno concessi, compatibilmente con le esigenze dell'Azienda, brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

Saranno inoltre tenute in particolare considerazione le richieste di permessi per consentire agli eletti di partecipare alle riunioni degli organismi scolastici di cui alla L. 416/1974 e succ. mod.

Per i permessi di cui sopra nessuna retribuzione è dovuta. Le ore perdute potranno essere recuperate in periodi successivi concordati con l'Azienda.

Art. 23 – Permessi L. 104/1992

I permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992, quando vengano fruiti per un utilizzo programmabile che lo consenta, dovranno essere richiesti con un preavviso minimo di tre giorni lavorativi.

Art. 24 – Congedo matrimoniale

Ferme restando le norme di legge e di Accordo Interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi (con decorrenza della normale retribuzione) da fruire nei termini di legge.

Per i lavoratori con qualifica operaio il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'Azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS.

NOTA A VERBALE

Il succitato congedo viene esteso anche ai casi di unione civile.

In tal caso il congedo decorre dal momento in cui viene presentata ed omologata la dichiarazione all'Ufficiale di Stato Civile.

Resta inteso che, qualora la medesima unione civile dovesse poi tramutarsi in matrimonio, verrà meno la ripetizione del succitato congedo.

Art. 25 – Malattia e infortunio

Le assenze e le prosecuzioni d'assenza per malattia dovranno essere comunicate prima dell'inizio dell'orario di lavoro del lavoratore interessato, salvo casi di comprovato impedimento e sempreché l'Azienda sia in condizione di ricevere la comunicazione, e giustificate con la comunicazione all'Azienda entro due giorni del numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica.

La comunicazione preventiva va effettuata, secondo le modalità definite dall'Azienda, via telefono, e-mail o sms o altri sistemi di messaggistica via internet.

In caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi causa, come ad esempio problemi tecnici di trasmissione o insorgenza dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso al Datore di Lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'Azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. Per quanto concerne il controllo delle assenze per infermità, fermo restando quanto previsto dall'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 vengono stabiliti le seguenti regole e comportamenti:

- 1) 1) il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo, nelle fasce orarie che risultano determinate dai decreti che hanno dato attuazione all'art. 5 della Legge n. 638/1983;
- 2) nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate, previa verifica condotta dalle rispettive Organizzazioni Territoriali, ai criteri organizzativi locali;
- 3) il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai paragrafi precedenti comporterà per il lavoratore stesso la perdita automatica del trattamento economico contrattuale, debitamente comunicata ai soli fini informativi, per l'intero periodo di malattia;
- 4) sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per cause inerenti alla malattia.

Naturalmente la successiva effettuazione del controllo medico rimane la condizione necessaria per la giustificazione dell'assenza.

25a) Trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro operai

Il lavoratore non in prova che è assente dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro ha diritto al seguente trattamento:

- conservazione del posto, senza interruzione di anzianità per tutta la durata della malattia o infortunio non sul lavoro fino ad un massimo di 12 mesi;
- corresponsione da parte dell'Azienda a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno, di una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni di Legge e/o di altre norme, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera di fatto netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario, festivo e domenicale), ragguagliata ad un sesto dell'orario contrattuale settimanale o ad 1/5 in caso di distribuzione dell'orario

settimanale su 5 giorni; tale criterio consente all'operaio, nei limiti sopra indicati, di percepire la normale retribuzione netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario, festivo e domenicale) che avrebbe conseguito effettuando il proprio normale orario di lavoro;

- per i successivi 6 mesi corresponsione del 50% della normale retribuzione di fatto netta come sopra definita. Tale trattamento aggiuntivo non può sommarsi all'indennità INPS e pertanto opererà esclusivamente per i periodi, all'interno dei 6 mesi successivi al primo semestre, non coperti dall'intervento economico dell'INPS.

In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico si intendono riferiti ad un arco temporale di 36 mesi precedente ciascun giorno di assenza per malattia od infortunio non sul lavoro.

Nel computo dei limiti della conservazione del posto e del trattamento economico come sopra definiti non saranno conteggiate:

- a) a) Le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital.
- b) Le terapie salvavita (limitatamente ai giorni di effettiva somministrazione presso le strutture come sotto specificate). Per terapie salvavita vanno considerate non quelle relative ad una qualunque patologia ancorché grave, ma solo quelle che comportino per il lavoratore la necessità di sottoporsi a specifiche terapie presso strutture ospedaliere pubbliche o private (oppure presso il domicilio del dipendente), come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia e il trattamento per l'infezione da HIV, AIDS o altre ritenute tali o comunque assimilabili sulla base di un giudizio medico rilasciato da struttura A.S.L. o comunque ospedaliera.
- c) I periodi di assenza continuativa superiori ad un mese, entro il limite complessivo di 90 giorni.

I periodi di assenza non superiori a 3 giorni vengono computati in misura doppia ai fini del raggiungimento dei limiti del periodo di comporto e del trattamento economico.

Sono fatti salvi i primi 4 eventi nell'ambito del periodo di comporto.

Ai fini di cui sopra non vengono considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso in day hospital e a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi a gravi, documentate malattie.

Agli effetti del trattamento come sopra fissato è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro purché esso non sia determinato da eventi gravemente colposi, imputabili al lavoratore stesso.

A richiesta, una volta l'anno, l'Azienda comunica al lavoratore il numero di giorni

di assenza effettuati.

Qualora il superamento del periodo di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso grave e continuativo l'Azienda, a fronte del protrarsi della stessa, concederà al lavoratore che ne facesse richiesta entro i termini del periodo di comporto una aspettativa non retribuita per un ulteriore periodo massimo di sei mesi.

Il periodo di aspettativa è neutro ai fini del calcolo del comporto.

NORMA TRANSITORIA

- La norma relativa alle assenze sino a 3 giorni decorre dal 1° dicembre 2012.
- Ai fini del conteggio del periodo massimo di trattamento economico si considerano le assenze successive al 1° gennaio 2011 senza effettuare recuperi sulle eventuali somme già corrisposte.

25b) Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale

Ogni infortunio sul lavoro, anche di natura leggera, e tale da consentire la continuazione dell'attività lavorativa, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto il quale provvederà affinché sia espletata la stesura della denuncia di Legge, se del caso.

Quando l'infortunio accada all'operaio in lavoro fuori dello stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le relative testimonianze.

L'operaio assente dal lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale ha diritto al seguente trattamento:

- 1) conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità di invalidità temporanea;
- 2) corresponsione da parte dell'Azienda, oltre all'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, di una integrazione, a partire dal giorno seguente l'infortunio e fino alla scadenza dell'anzidetto periodo di conservazione del posto, dell'indennità erogata dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario) ragguagliata a 1/6 dell'orario contrattuale settimanale in caso di distribuzione di quest'ultimo su 6 giorni o a 1/5 in caso di distribuzione su 5 giorni.

Tale criterio consente all'operaio, nei limiti sopra indicati, di percepire la normale retribuzione netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario) che avrebbe conseguito effettuando il proprio normale orario di lavoro.

Le aziende provvederanno ad anticipare ai singoli periodi di paga anche il trattamento economico dovuto dagli Istituti competenti.

Conseguentemente le aziende provvederanno a farsi rilasciare dai lavoratori apposita delega, d'accordo con gli Enti Assicuratori.

Sia nel caso di assenza per malattia che di infortunio o malattia professionale saranno assorbite fino a concorrenza le eventuali integrazioni aziendali in atto e, i trattamenti economici come sopra fissati non sono cumulabili con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali, in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Qualora la malattia o l'infortunio perduri oltre i termini suddetti è in facoltà del Datore di Lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio quanto gli compete in base al presente contratto, compreso il preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia o dell'infortunio oltre i termini di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dell'operaio, con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente.

Per quanto non previsto al punto B) del presente articolo si osservano le disposizioni di Legge.

Se l'operaio cade ammalato mentre presta la propria opera durante il periodo di preavviso, il Datore di Lavoro, ferma restando la facoltà di far accertare la malattia stessa ai sensi dell'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, corrisponderà la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso con la detrazione di quanto è dovuto, per i giorni stessi, dall'INPS

25c) Infortuni sul lavoro e malattia professionale impiegati

Agli impiegati, per i quali sussiste l'obbligo di Legge di assicurazione all'INAIL, si applicano le seguenti norme in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Ogni infortunio sul lavoro, anche di natura leggera e tale da consentire la continuazione dell'attività lavorativa, dovrà essere denunciato immediatamente dall'impiegato al proprio capo diretto, il quale provvederà affinché sia espletata la stesura della denuncia di Legge, se del caso.

Quando l'infortunio accada all'impiegato in lavoro fuori dallo stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le relative testimonianze.

Durante il periodo in cui viene corrisposta dall'INAIL l'indennità di invalidità temporanea l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto.

Superato detto periodo di conservazione del posto, il rapporto di lavoro potrà essere risolto dal Datore di Lavoro, o su richiesta dell'impiegato, rispettivamente con le stesse modalità e trattamenti di cui ai commi 8° e 9° dell'art. 25b).

Nel caso di non idoneità derivante da infortunio sul lavoro, l'impiegato conserverà la propria retribuzione, anche se, in dipendenza di postumi invalidanti, venga assegnato a mansioni inferiori.

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale sarà corrisposta da parte dell'Azienda, oltre alla retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, una integrazione a partire dal giorno seguente l'infortunio stesso e fino alla scadenza del periodo contrattuale di conservazione del posto, dell'indennità erogata dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione normale netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario).

Nel caso di infortunio o di malattia professionale saranno assorbite, fino a concorrenza, le eventuali integrazioni aziendali in atto e i trattamenti economici come sopra fissati non sono cumulabili con eventuali analoghi trattamenti aziendali o comunque derivanti da norme generali, in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Art. 26 – Aspettativa

L'Azienda, ai sensi della Legge n. 162/90 e del DPR n. 309/90, concederà un periodo di aspettativa non retribuita al lavoratore che ne faccia richiesta:

- a) in quanto in condizioni di tossicodipendenza per documentata necessità di terapie riabilitative da effettuarsi presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specialistiche riconosciute dalle istituzioni;
- b) per la documentata necessità di assistere familiari a carico che risultino in condizioni di tossicodipendenza.

Inoltre, al lavoratore a tempo indeterminato non in prova, che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, l'Azienda può concedere un periodo di aspettativa senza diritto alla retribuzione né maturazione di anzianità ad alcun titolo.

Art. 27 – Maternità e Paternità

Ai sensi del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151 e successive modifiche ed integrazioni, le lavoratrici, salve le ipotesi di cui al comma 3, art. 54 D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, accertato da regolare certificato medico fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro,

di cui al comma seguente, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato D.Lgs., per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno del bambino.

La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, c. 9, del suddetto Decreto Legislativo.

Esse non possono essere adibite al lavoro:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Durante il periodo di congedo di maternità di cui al comma precedente, le lavoratrici hanno diritto alla retribuzione intera, con deduzione di quanto percepiscono allo stesso titolo da parte dell'INPS.

Agli effetti della determinazione della retribuzione si terrà conto dell'importo totale della stessa percepita dalla lavoratrice/lavoratore nel periodo mensile precedente a quello in cui ha avuto inizio il congedo di maternità.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali o derivanti da disposizioni di Legge con quelle di cui ai commi precedenti.

I periodi di congedo obbligatorio di maternità sono computati ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla gratifica natalizia o tredicesima mensilità e alle ferie.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, per ogni bambino nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore è tenuto a dare al Datore di Lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e dell'art. 33 del D.Lgs. 26.3.2001.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei

- mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. 26.3.2001;
 - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
 - d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26 marzo 2001.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Per il periodo di congedo parentale alle lavoratrici e ai lavoratori sarà corrisposta da parte dell'INPS, fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

Nel caso in cui il congedo venga chiesto in modalità di fruizione oraria, lo stesso sarà riconosciuto in gruppi minimi di 4 ore giornaliere, fermo restando i termini di preavviso di 2 giorni previsti dalla Legge.

L'Azienda e la RSU potranno definire modalità e condizioni per la fruizione dei congedi parentali su base oraria in misura inferiore a quelli previsti dalle norme di Legge, in relazione alle esigenze organizzative e produttive.

I periodi di congedo parentale facoltativo sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Il Datore di Lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata.

Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'Azienda.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal Datore di Lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;

d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 1 del D.Lgs. citato, possono essere utilizzate anche dal padre.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e otto anni.

Per fruire di tali congedi, il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi sopra indicati.

I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati solo ai fini dell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di Legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

Tale disposizione si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

Nel caso di dimissioni presentate ai sensi di quanto sopra, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

L'assunzione di personale a tempo determinato e con contratto di somministrazione in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

Ai padri lavoratori viene concesso un congedo retribuito di 16 ore per gli eventi legati alla nascita dei figli.

Tale congedo non si somma ad eventuali congedi previsti dalle norme di Legge per le medesime finalità.

The image shows the front cover of a book. The cover is primarily a deep red color. A diagonal band of a lighter, pinkish-red color runs from the top left towards the bottom right. The title is printed in black, uppercase letters on this band.

CAPITOLO QUARTO
TIPOLOGIE DI RAPPORTO
E CLASSIFICAZIONE

Art. 28 – Tipologie di rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Altre tipologie di rapporto di lavoro sono:

28a) Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)

Il contratto di lavoro subordinato a tempo parziale è disciplinato dal capo secondo – articoli da 4 a 12 - del Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e dalle seguenti disposizioni.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- a) di tipo orizzontale, con una prestazione giornaliera ridotta rispetto al normale orario giornaliero;
- b) di tipo verticale, con lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) di tipo misto con una prestazione che si svolge secondo una combinazione delle modalità indicate nelle lettere a) e b).

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Quando l'organizzazione del lavoro è organizzata in turni, l'indicazione di cui al punto precedente può avvenire mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Le Parti concordano che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui sopra non configurano una fattispecie di clausola elastica come disciplinato dall'art. 6 del D.Lgs. 81/2015.

Il Datore di Lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro medie settimanali concordate.

In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione

delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

In considerazione delle specifiche caratteristiche delle aziende del settore esposte al verificarsi di situazioni che determinano modifiche alla programmazione delle attività, con l'accordo del lavoratore che deve essere espresso per iscritto, con un preavviso di 2 giorni sono consentite la variazione della collocazione temporale della prestazione nonché la variazione in aumento della durata della prestazione che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

Le modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi diretti e differiti.

Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'art. 8, commi da 3 a 5, del D.Lgs. 81/2015, ovvero in quelle di cui all'art.10, primo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Su accordo delle Parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La disponibilità aziendale ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia, ovvero dalla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio, terrà conto della necessità di previamente adempiere agli obblighi di Legge in termini di precedenza nella conversione a part time a favore dei soggetti indicati nei commi 4 e 5 dell'art 8 del D.Lgs. 81/2015

come qui di seguito riportato.

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della Legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno e indeterminato in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Il Datore di Lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il Datore di Lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del Datore di Lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.

A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Su richiesta delle RSU, ove presenti, o delle OO.SS. Territoriali sarà comunicato il numero dei contratti part time stipulati nell'anno precedente.

28b) Contratto a tempo determinato

Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato è disciplinato dal capo terzo articoli da 19 a 29 - del Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e dalle seguenti disposizioni.

La durata massima del contratto a tempo determinato, il numero delle proroghe ammesse e il riferimento alle cause che hanno portato alla sua prosecuzione sono regolati dalla legge.

Stante l'esigenza di mantenere alto il livello di competitività del settore anche attraverso l'utilizzo di tali contratti, le Parti concordano, viste anche le sospensioni introdotte dalla legislazione di emergenza nella fase di gestione della pandemia da Covid 19, di favorire e sostenere il confronto, anche a livello territoriale/aziendale, per introdurre, nelle forme e nelle modalità ammesse dal combinato disposto della normativa in essere, le modifiche più idonee per allineare l'intera materia a tale esigenza, superando i meccanismi di cui alla L. 96/18 e, di converso, valorizzando anche la possibilità di individuazione di specifiche fattispecie da parte della contrattazione collettiva, di cui alla novella del D.Lgs. 81/2015 introdotta, da ultima, dal Decreto Sostegni bis.

In particolare al fine di dare una risposta non esaustiva, ma temporalmente immediata alla facoltà di cui al punto b) bis dell'art. 19 di detto decreto, le parti ritengono che, nell'ambito della vigenza del presente CCNL ed in coerenza con i termini di legge, sia praticabile l'estensione a 24 mesi di quei contratti a tempo determinato che siano collegati alla fase di ripresa dell'economia e/o agli interventi del PNRR, non ancora consolidati in maniera strutturale, in cui ricorra almeno una delle seguenti ipotesi:

- Incremento di volumi produttivi
- Incremento dell'attività economica dell'impresa
- Partenza di nuove attività, sviluppo e lancio di nuovi prodotti
- Investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi
- Realizzazione di percorsi formativi, anche on the job, legati a processi di innovazione aziendale e/o innovazione aziendale e/o riorganizzazione

Tutto quanto sopra risulta altresì coerente con l'intendimento delle Parti di favorire un assetto del Mercato del lavoro che possa anche valorizzare la progressiva crescita delle competenze degli stessi lavoratori con contratto a tempo determi-

nato ed i correlati sforzi formativi fatti dalle Aziende, evitando la dispersione forzata di quello che comunque da sempre ha rappresentato il bacino privilegiato anche per eventuali assunzioni a tempo indeterminato a parità di competenze e profili professionali, preservando al contempo le flessibilità organizzative che sono richieste dalle mutevoli esigenze dei Mercati.

A tal fine le Parti si incontreranno a livello aziendale per valutare l'impatto e le conseguenze delle misure adottate e rendere concreti gli elementi di cui ai precedenti commi.

Viene riconosciuta carattere di stagionalità:

- 1) alla produzione di imballaggi in cartoncino litografato, cartone ondulato e imballaggi flessibili destinati alla:
 - produzione di specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno collegati a particolari festività o ricorrenze;
 - produzione di gelati, dessert, creme, pret a glacer e affini;
 - produzione di cartone ondulato e di scatole in cartone ondulato per le campagne dell'orto-frutta;
 - produzione di imballaggi, connessa a lanci promozionali di prodotti, aventi le seguenti caratteristiche:
 - identificabilità: presenta caratteristiche distintive rispetto alla produzione normalmente realizzata (es. grafica dedicata);
 - durata limitata nel tempo e comunque non superiore a 60 giorni, in caso di promozioni collegate a festività, eventi, concorsi o altre iniziative, salvo diverse intese con la RSU.
- 2) produzione di imballaggi flessibili per le campagne del settore alimentare di cui ai punti precedenti;
- 3) produzione di quaderni, blocchi e ricambi per appunti, notes collati, brossurati o spiralati dedicati alla scolastica nel periodo maggio-settembre.

L'Azienda informa annualmente le RSU sulle assunzioni effettuate per prestazioni stagionali.

Ai fini dell'attuazione della previsione di Legge per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 12 mesi per l'avvio di una nuova linea di produzione e fino a 24 mesi per l'avvio di una unità produttiva.

Tale periodo può essere incrementato previo accordo aziendale per specifiche necessità.

Le aziende forniranno annualmente alla RSU informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

Per il diritto di precedenza valgono le norme di Legge. Il diritto di precedenza non si applica tuttavia nei casi di trasformazione dei contratti in essere.

L'impresa fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato direttamente e per conoscenza alla RSU, informazioni sui posti vacanti a tempo indeterminato relativi a mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito della unità produttiva di appartenenza.

Gli istituti a carattere annuale saranno frazionati per 365esimi e corrisposti per quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari a $\frac{1}{4}$ della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

L'integrazione economica a carico dell'Azienda cessa con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto ai sensi del comma precedente e/o con il cessare dell'indennità economica da parte dell'INPS.

La durata del contratto a tempo determinato per motivi sostitutivi può essere comprensiva dei periodi di affiancamento ritenuti necessari sia per consentire al sostituto di inserirsi efficacemente nelle attività che è chiamato a svolgere sia per consentire al lavoratore sostituito di reinserirsi in modo efficace nella propria attività. I periodi di affiancamento devono essere previsti e motivati nel contratto individuale.

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali come sopra indicate.

Ai sensi di quanto previsto al comma 1 Art. 23, D.Lgs. 81/2015 non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

La percentuale di cui sopra deve intendersi calcolata sulla base del numero medio annuo dei lavoratori a tempo indeterminato (esclusi gli apprendisti ed i dirigenti) e deve al contempo intendersi come media annua dei tempi determinati stessi.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'as-

sunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Sono esenti da limiti quantitativi le assunzioni a tempo determinato effettuate:

- per la sostituzione dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- nella fase di avvio di nuove attività e limitatamente ai primi 24 mesi dalla fase di avvio;
- per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni;
- per le attività stagionali come sopra indicate.

NOTA A VERBALE

Il periodo di riferimento delle attività stagionali di cui al presente articolo potrà coprire un arco massimo temporale di 10 mesi su base annua fermo restando, per ciascun lavoratore, il limite massimo individuale di 8 mesi per la durata annuale complessiva dei contratti stipulati per tali motivazioni.

28c) Contratto di somministrazione

Il contratto di somministrazione di lavoro è disciplinato dal capo quarto art. 31 - del Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e dalle seguenti disposizioni. Fermo quanto previsto dal Decreto Legislativo, i limiti della somministrazione a tempo determinato sono fissati nella misura del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente. Il limite è da computarsi come media annua.

I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

Ogni 12 mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle Rappresentanze Sindacali Aziendali ovvero alla Rappresentanza Sindacale Unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della Legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoc-

cupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (U.E.) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

In sede Aziendale, tra Direzione e RSU saranno individuati criteri e modalità per la determinazione del Premio di Risultato ai lavoratori con contratto di somministrazione.

L'Azienda, su richiesta delle RSU, comunicherà in apposito incontro il numero dei contratti di somministrazione utilizzati nel corso dell'anno precedente.

28d) Cumulo delle percentuali previste per le assunzioni con contratto a tempo determinato ed in somministrazione

Le percentuali previste per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ed in somministrazione saranno cumulativamente limitate al 35% dei lavoratori a tempo indeterminato, fermi restando i meccanismi di calcolo come medie annue.

L'Azienda potrà però fare ricorso anche ad una percentuale superiore a quella espressamente stabilita nel presente articolo per ciascuna tipologia di contratto (tempi determinati o somministrati) fino alla misura massima del 35%, detraendola dalla percentuale prevista per l'altra tipologia di contratto, fermi restando i meccanismi di calcolo come medie annue.

28e) Apprendistato

DISCIPLINA GENERALE PER TUTTE LE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani, disciplinato dall'art. 41 e s.s. del D.Lgs. 81/2015 e dalle norme che seguono.

Le Parti concordano che l'apprendistato, articolato nelle diverse tipologie previste dalla Legge, costituisce:

- un importante elemento per rafforzare l'opportunità di ingresso nel mondo del lavoro di coloro che sono in cerca di occupazione;
- un meccanismo di raccordo tra scuola e impresa per la definizione dei percorsi formativi e dei profili professionali in linea con le esigenze del mercato del lavoro;
- una modalità per allineare i percorsi didattici ai profili professionali richiesti dal mercato in una prospettiva di adeguamento continuo in ragione del-

l'evoluzione della tecnologia e del mercato del lavoro;

- uno strumento che permette la condivisione e la gestione di progetti di ricerca tra Istituzioni e Imprese private.

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tre tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere l'indicazione delle prestazioni oggetto del contratto, la durata, l'eventuale patto di prova, l'inquadramento, il relativo trattamento economico e, nel caso dell'apprendistato professionalizzante, il piano formativo individuale.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme contrattuali di cui all'art. 19 – *Periodo di prova* – *Capitolo 2 – Instaurazione del rapporto di lavoro*, con riferimento al livello di assunzione.

Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi e non superiore trentasei mesi.

Nel caso di apprendistato di *tipologia 1* la durata massima è fissata in 48 mesi. Al termine del periodo di apprendistato le Parti possono recedere dal contratto, con preavviso di 15 giorni decorrente dal medesimo termine.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Il periodo di preavviso può essere sostituito dalla corrispondente indennità.

Se nessuna delle Parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e l'apprendista verrà confermato al livello previsto per la sua mansione.

L'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di trasformazione del rapporto.

Durante il contratto di apprendistato, è fatto divieto alle Parti di recedere dal contratto in assenza di giusta causa o di giustificato motivo.

Il numero complessivo di apprendisti che un Datore di Lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro non può superare il rapporto di 3 e 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il Datore

di Lavoro stesso a meno che non si tratti di datori di lavoro con meno di 10 dipendenti per i quali il rapporto è di 1 a 1.

Il Datore di Lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il venti per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso Datore di Lavoro.

Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

La norma di cui al comma precedente non si applica alle aziende con meno di 10 dipendenti.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dal D.Lgs. 81/2015.

Con periodicità semestrale l'Azienda comunicherà alle RSU le assunzioni con contratto di apprendistato.

MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

L'apprendista non in prova assente dal lavoro per malattia ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità, per tutta la durata della malattia, sino ad un massimo di 12 mesi.

Per contratti della durata inferiore ai 36 mesi il termine di conservazione del posto è pari a 1/3 della durata del contratto.

All'apprendista assente per malattia, sarà corrisposta da parte dell'Azienda, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto di cui al comma precedente, a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno, un trattamento economico pari al 100% della normale retribuzione giornaliera, ragguagliata a 1/6 dell'orario settimanale contrattuale in caso di distribuzione di quest'ultimo su 6 giorni o a 1/5 in caso di distribuzione su 5 giorni.

Tale criterio consente all'apprendista, nei limiti sopra indicati, di percepire la

normale retribuzione (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario), che avrebbe conseguito effettuando il proprio normale orario di lavoro.

Agli effetti del trattamento come sopra fissato è considerata malattia anche la infermità derivante da infortunio non sul lavoro, purché esso non sia determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'apprendista stesso.

In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto ed il trattamento economico si intendono riferiti all'arco temporale di durata del contratto.

Agli apprendisti assenti per malattia e infortunio non sul lavoro si applica la normativa contrattuale in tema di comunicazione e giustificazione della assenza e di controllo nelle fasce orarie.

Il trattamento di cui al presente paragrafo non è cumulabile con eventuale altro trattamento che per lo stesso titolo sia in atto o venga istituito in avvenire.

INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE

L'apprendista assente dal lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale ha diritto al seguente trattamento:

- 1) conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità temporanea;
- 2) corresponsione, da parte dell'Azienda, oltre all'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, di un'integrazione, a partire dal giorno seguente l'infortunio, e fino alla scadenza dell'anzidetto periodo di conservazione del posto, dell'indennità erogata dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera netta che sarà raggiunta a 1/6 dell'orario contrattuale settimanale in caso di distribuzione di quest'ultimo su 6 giorni, o a 1/5 in caso di distribuzione su 5 giorni.

Tale criterio consente all'apprendista, nei limiti di cui sopra indicati, di percepire la normale retribuzione netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario) che avrebbe conseguito effettuando il proprio normale orario di lavoro.

TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

Tipologia 1- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in Azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle

istituzioni formative che operano nell'ambito dei diversi sistemi regionali di istruzione e formazione.

In ragione di quanto sopra, le Parti, facendo espresso rinvio a quanto stabilito dall'art. 43 del D.Lgs. 81/2015 e dall'Accordo Interconfederale del 18/5/2016, si dichiarano consapevoli che potranno applicarsi regolamentazioni differenti sul territorio nazionale in tema di:

- quantità e distribuzione oraria della formazione scolastica e aziendale;
- modalità di progettazione e definizione dei percorsi in integrazione tra attività formativa e di formazione e lavoro in collaborazione con le imprese;
- definizione della quota del monte orario minimo obbligatorio da destinare all'integrazione tra formazione e lavoro.

Il Datore di Lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del Datore di Lavoro.

Tale protocollo deve essere conforme ai requisiti previsti dal Decreto Interministeriale del 12/10/2015.

Anche in assenza di specifica regolamentazione regionale in materia, restano in ogni caso valide le convenzioni e gli accordi conclusi dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, quando il protocollo sottoscritto e il piano formativo sono conformi al citato Decreto Interministeriale.

Nel caso in cui il contratto di apprendistato della presente tipologia abbia un termine inferiore al massimo consentito, potrà, al conseguimento del titolo di studio/specializzazione superiore, essere prevista la trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante per il periodo residuo, sempre nel rispetto dei limiti legali e contrattuali per questa tipologia di contratto.

Possono essere assunti con la presente tipologia di Apprendistato i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a quattro anni.

Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali

rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

In ragione della tipologia di titolo di studio o di specializzazione da conseguire, il percorso formativo condiviso con l'istituzione scolastica potrà prevedere l'acquisizione un profilo professionale nuovo e non previsto dalle declaratorie del presente contratto collettivo oppure non previsto dal Repertorio delle Professioni di cui al comma 3 dell'art. 46 del D.Lgs. 81/2015.

In tali casi, ferma restando l'applicabilità di specifici accordi sindacali aziendali per tali profili professionali, il contratto di apprendistato definisce l'inquadramento e la retribuzione sulla base dei profili analoghi presenti nel contratto collettivo.

Ferme restando le norme sul recesso contenute nella parte comune alle tipologie di apprendistato, nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

TABELLA RETRIBUTIVA APPRENDISTATO TIPO 1

All'apprendista assunto con la presente tipologia di contratto di apprendistato va attribuito convenzionalmente un livello di inquadramento contrattuale – coerente con il percorso formativo tra quelli individuati all'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015 – al fine della determinazione della retribuzione di riferimento; pertanto, la retribuzione viene stabilita in misura percentuale rispetto a tale livello di inquadramento come da tabella sotto riportata:

Primo anno	non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Secondo anno	non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Terzo anno	non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Quarto anno	non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

Tipologia 2 – Apprendistato Professionalizzante

Le Parti concordano che l'apprendistato professionalizzante, essendo il più idoneo strumento per costruire professionalità pronte ad essere inserite efficacemente nell'organizzazione aziendale, è essenzialmente finalizzato, alla sua positiva conclusione, a consolidare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani, disciplinato dalla Legge e dalle seguenti disposizioni.

Possono essere assunti con contratto di *apprendistato professionalizzante* i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità o di un trattamento di disoccupazione senza limiti di età.

Per essi trovano in applicazione le disposizioni all'articolo 42, comma 4 D.Lgs. n. 81/2015, nonché per i lavoratori in NASPI il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, comma 9, della Legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima Legge.

DURATA, RETRIBUZIONE E INQUADRAMENTO

La durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è:

- 2 anni per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel gruppo D;
- 3 anni per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nei gruppi C, B, A e Q.

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi a meno che si tratti di svolgimento di attività stagionali

Il contratto individuale può prevedere che in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni il periodo di apprendistato venga prorogato per un tempo equivalente alla assenza.

La retribuzione dell'apprendista viene determinata dalle percentuali di seguito riportate del minimo di stipendio e di salario, del livello di attestazione finale.

CAPITOLO QUARTO TIPOLOGIE DI RAPPORTO E CLASSIFICAZIONE

Durata Triennale		Durata Biennale	
1° semestre	70%	1° quadrimestre	70%
2° semestre	75%	2° quadrimestre	75%
3° semestre	80%	3° quadrimestre	80%
4° semestre	85%	4° quadrimestre	85%
5° semestre	90%	5° quadrimestre	90%
6° semestre	95%	6° quadrimestre	95%

Trascorso il periodo di apprendistato e avvenuta la trasformazione del contratto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, l'apprendista verrà confermato al livello previsto per la sua mansione.

Ai lavoratori di età superiore a cinquant'anni e beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, assunti con contratto di apprendistato ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, si applica la seguente tabella:

Durata Triennale		Durata Biennale	
1° semestre	75%	1° quadrimestre	75%
2° semestre	80%	2° quadrimestre	80%
3° semestre	85%	3° quadrimestre	85%
4° semestre	90%	4° quadrimestre	90%
5° semestre	95%	5° quadrimestre	95%
6° semestre	100%	6° quadrimestre	100%

FORMAZIONE

Per quanto riguarda le figure professionali da formare tramite l'apprendistato professionalizzante vengono individuate le seguenti macroprofessionalità.

COMPARTO CARTARIO

Figure operaie

Addetti alle attività produttive

Profili esemplificativi:

- a) Addetti di produzione/laboratorio/allestimento cartario

b) Operatore di produzione/laboratorio/allestimento cartario

Addetti all'attività manutentiva

Profili esemplificativi:

c) Addetto manutenzione

d) Operatore manutenzione

Addetto servizi generali di stabilimento

Profili esemplificativi:

e) Addetto al magazzino e trasporti, guardiano, portiere, custode, usciere, fattorino

Figure impiegatizie

Impiegati area amministrativa

Profili esemplificativi:

f) Addetto amministrazione e sistemi informativi

g) Specialista amministrazione e sistemi informativi

Impiegati area commerciale

Profili esemplificativi:

h) Addetto commerciale/acquisti

i) Specialista commerciale

Impiegati area tecnica

Profili esemplificativi:

l) Tecnico di produzione/laboratorio/allestimento cartario

m) Addetto programmazione della produzione

n) Specialista di produzione/laboratorio/allestimento cartario

o) Specialista programmazione della produzione

p) Addetto logistica

q) Addetto qualità, ambiente, sicurezza

r) Tecnico di manutenzione

s) Specialista di manutenzione

COMPARTO CARTOTECNICO

Figure operaie

Addetti alle attività produttive

Profili esemplificativi:

a) Operatore su macchine per la produzione cartotecnica (piega-incolla, spiratrici, ecc.)

b) Operatore su macchina ondulatrice con prove di laboratorio

- c) Operatore su macchina accoppiatrice con prove di laboratorio
- d) Operatore addetto a macchina per estrusione film con prove di laboratorio
- e) Operatore su macchine da stampa e/o fustellatrici con prove di laboratorio
- f) Operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di scatole rivestite con prove di laboratorio
- g) Operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di imballi in cartone ondulato con prove di laboratorio
- h) Operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di sacchi con prove di laboratorio
- i) Operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di imballaggio flessibile con prove di laboratorio

Addetti all'attività manutentiva e di laboratorio

Profili esemplificativi:

- l) Addetto manutenzione
- m) Operatore manutenzione
- n) Addetto laboratorio/allestimento cartotecnico
- o) Operatore laboratorio

Addetto servizi generali di stabilimento

Profili esemplificativi:

- p) Addetto al magazzino e trasporti, guardiano, portiere, custode, usciere, fattorino

Figure impiegate

Profili esemplificativi:

- q) Addetto gestione qualità/ambiente
- r) Addetto amministrazione/informatica
- s) Addetto commerciali
- t) Tecnico di programmazione della produzione cartotecnica

I profili formativi delle figure individuate, costituiti dalla elencazione delle conoscenze e competenze da acquisire, costituiscono allegato alla normativa contrattuale.

Il piano formativo dovrà comprendere la descrizione del percorso formativo, le conoscenze e competenze da acquisire e l'indicazione del tutor o referente aziendale.

Il piano formativo sarà redatto sulla base del format allegato.

Le materie collegate alla realtà aziendale/professionale e alla prevenzione degli infortuni saranno oggetto di formazione interna, che potrà essere svolta anche in affiancamento e on the job, mentre le altre potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'Azienda anche con modalità di e-learning.

Le ore di formazione relative all'antifortunistica e all'organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro.

La formazione professionalizzante svolta dall'Azienda della durata di 80 ore medie annue viene integrata, qualora disponibile, della offerta formativa pubblica, disciplinata dalle Regioni, interna o esterna all'Azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base o trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

Per ciascun anno dovrà, comunque, essere effettuato un numero di ore di formazione non inferiore all'80% del monte ore annuo.

I percorsi formativi aziendali possono essere finanziati utilizzando le risorse di Fondimpresa e attraverso accordi con le Regioni.

Le funzioni di tutore o di referente aziendale, come previsto dalla Legge, possono essere svolte da un lavoratore designato dall'impresa che abbia una professionalità adeguata relativamente alle conoscenze e competenze che l'apprendista deve acquisire.

Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore dalla formazione o di referente aziendale può essere svolta direttamente dal Datore di Lavoro.

Il nominativo del tutor/referente aziendale sarà indicato nel piano formativo individuale.

RINVIO ALLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI E DI LEGGE

Per tutto quanto non previsto nei vari commi del presente articolo si fa riferimento alla normativa contrattuale e al D.Lgs. 81/2015.

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino.

In attesa della piena operatività del libretto formativo le Parti del contratto individuale provvedono alla attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato.

Tipologia 3 – Apprendistato di alta formazione e ricerca

Per la regolamentazione di questa tipologia di apprendistato le Parti fanno espresso rinvio a quanto stabilito dall'art. 45 del D.Lgs. 81/2015, come modificato

dal D.Lgs. 185/2016, dall'Accordo Interconfederale del 15 maggio 2016 e dalle norme che seguono.

Il Datore di Lavoro che intende stipulare un contratto di Apprendistato di alta formazione e ricerca sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del Datore di Lavoro.

Tale protocollo deve essere conforme ai requisiti previsti dal Decreto Interministeriale del 12/10/2015.

Anche in assenza di specifica regolamentazione regionale in materia, restano in ogni caso valide le convenzioni e gli accordi conclusi dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, quando il protocollo sottoscritto e il piano formativo sono conformi al citato Decreto Interministeriale.

In ragione della peculiarità delle attività di ricerca, il protocollo di cui sopra potrà prevedere un particolare percorso formativo o progetto di ricerca condiviso con l'istituzione formativa che faccia riferimento ad un profilo professionale nuovo e non previsto dalle declaratorie del presente contratto collettivo oppure non previsto dal Repertorio delle Professioni di cui al comma 3 dell'art. 46 del D.Lgs. 81/2015. In tali casi, ferma restando l'applicabilità di specifici accordi sindacali aziendali per tali profili professionali, il contratto di apprendistato definisce l'inquadramento e la retribuzione sulla base dei profili analoghi presenti nel contratto collettivo.

28f) Telelavoro

Il telelavoro, nelle varie modalità in cui può articolarsi, è caratterizzato dallo svolgimento in via continuativa dell'attività in luoghi diversi dalle sedi aziendali mediante l'utilizzo di strumenti di lavoro telematici.

Il telelavoro, costituendo un procedimento di esecuzione della prestazione lavorativa o della prestazione professionale, può contraddistinguere sia il lavoro subordinato che il lavoro autonomo.

Il telelavoro è riconducibile nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 2094 c.c., quando è svolto nel domicilio del dipendente o in altro locale in suo possesso, individuato d'intesa tra le Parti, con modalità che consentono al Datore di Lavoro l'esercizio del potere di direzione, di indirizzo e di controllo della prestazione.

Per i telelavoratori subordinati, in sede aziendale tra Direzione Aziendale e RSU vengono concordate le modalità applicative delle norme del presente CCNL tenendo conto della specificità del lavoro a distanza connotato da una

dimensione spazio-temporale diversa rispetto a quella tradizionale. Sempre in sede aziendale e per gli stessi lavoratori vengono definite le modalità di utilizzo degli impianti necessari per lo svolgimento del lavoro nonché gli aspetti economici derivanti dal funzionamento degli stessi.

28g) Lavoro Agile (Smart working)

In riferimento agli artt. 18 e seguenti L. 22.05.2017 n. 81 e succ. mod., le parti, sottolineando l'importanza di introdurre forme di lavoro che coniughino l'incremento di competitività con la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ritengono opportuno avviare un confronto complessivo che, partendo dall'esperienza che si è anche consolidata durante la pandemia da Covid 19, identifichino con precisione le forme, la regolamentazione e le tutele connesse a questo modello di prestazione dell'attività lavorativa.

Stante quindi l'importanza di tale materia e ferma rimanendo la possibilità di procedere a livello aziendale ad accordi collettivi e/o individuali che, nel rispetto delle norme di legge, diano esecuzione al dettato di cui alla L. 81/2017, le parti avvieranno uno specifico studio di settore al fine di definire un modello di regolamentazione a livello nazionale che possa rappresentare per gli attori aziendali idoneo elemento di riferimento.

A tal fine le parti si incontreranno entro il primo semestre del 2022 con l'obiettivo di definire, tra le altre materie, quelle attinenti al potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro, ai temi della sicurezza sul lavoro e della formazione, alle agibilità sindacali ed al cd diritto alla disconnessione.

In attesa di tale specifica definizione, sarà comunque possibile fare riferimento alla normativa di legge e/o agli accordi individuali e agli articoli del presente CCNL ove applicabili.

Art. 29 – Tirocinio operai

La durata del tirocinio è fissata in anni 1.

Durante il periodo di tirocinio il salario contrattuale è rapportato a quello previsto per il livello E della Classificazione Unica.

Trascorso il tirocinio il lavoratore verrà assegnato al gruppo e livello retributivo corrispondenti alle prestazioni lavorative svolte.

Art. 30 – Classificazione Unica

I lavoratori addetti alle aziende cui si applica il presente CCNL sono inquadrati

in un'unica scala classificatoria articolata su 5 gruppi professionali e 12 livelli retributivi, a cui si aggiungono i quadri.

Tale classificazione è basata su declaratorie generali con le quali vengono definiti i criteri per l'inquadramento dei lavoratori nei gruppi e su profili professionali con i quali vengono esemplificati i contenuti delle prestazioni lavorative in essi considerate, cui corrispondono i livelli retributivi.

Per le prestazioni lavorative, che non trovano esemplificazione nei profili, l'inquadramento sarà effettuato sulla base delle declaratorie generali, utilizzando i profili professionali esistenti aventi contenuto analogo o equivalente.

L'inquadramento dei lavoratori secondo il sistema di classificazione unica previsto dal presente contratto, formerà oggetto di esame congiunto tra le Parti in sede aziendale, in modo da garantire ai lavoratori, nei limiti obbiettivi consentiti dalle strutture tecniche produttive aziendali e nel rispetto della Legge 9 dicembre 1977, n. 903 e successive modifiche ed integrazioni, una maggiore valorizzazione delle capacità professionali e il conseguente più elevato inquadramento anche attraverso percorsi formativi che conducono a forme di polifunzionalità e/o polivalenza coerenti con l'organizzazione del lavoro aziendale.

Per favorire questo percorso le Parti firmatarie il CCNL intendono fornire al livello aziendale alcuni elementi chiave che possano anche superare possibili dubbi interpretativi sulla ratio della presente norma.

A tal fine innanzitutto si precisa che:

- 1) per "polifunzionalità" si intende la capacità acquisita dal lavoratore anche attraverso i sopra citati percorsi formativi, di utilizzare concretamente il possesso di competenze che permettano al lavoratore stesso di svolgere più attività diversificate che non siano ricomprese nella declaratoria contrattuale del livello/profilo di appartenenza, né in un profilo analogo del livello superiore, ma che si riferiscano a un profilo professionale diverso per il quale è necessario esercitare competenze e conoscenze differenti. A mero titolo di esempio potranno essere considerati polifunzionali quegli operatori che svolgano effettivamente sulla stessa macchina/impianto attività di produzione e manutenzione non specifica, produzione e logistica e/o produzione e qualità in linea o di processo laddove, come chiarito, questa molteplicità di ruoli non sia stata già tipizzata nelle declaratorie contrattuali come profilo unitario.
- 2) Per "polivalenza" si intende invece la capacità acquisita dal lavoratore, anche attraverso percorsi formativi aziendali, di svolgere, in piena autonomia, attività funzionalmente analoghe ricomprese nel medesimo livello e/o profilo

professionale, anche quando svolte su più impianti tecnologicamente differenti tra loro e/o fasi del ciclo produttivo diverse e anch'esse caratterizzate da fattori tecnologici differenti. La polivalenza si distingue dalla normale mobilità del personale proprio in ragione della complessità di competenze che include e si distingue altresì dalla mobilità di cui all'art. 23 che risponde a criteri di temporaneità e di gestione delle eccedenze. Sempre a mero titolo di esempio si considera polivalente uno stampatore che operi sia su tecnologie offset che su macchine rotocalco complesse e/o su impianti flexografici tecnologicamente avanzati, oppure lo stesso stampatore che sia in grado di condurre in piena autonomia impianti complessi di fustellatura e taglio.

Le Parti ritengono che, laddove l'organizzazione del lavoro, renda possibile il concreto utilizzo di figure che esercitino a pieno ed in modo continuativo capacità polifunzionali o polivalenti debba essere loro riconosciuto, sempre in relazione all'effettivo svolgimento di questi ruoli più complessi una specifica indennità di mansione determinata in cifra fissa e riconosciuta per 12 mensilità. L'importo di tale indennità, che non ha effetto su alcun istituto retributivo indiretto o differito, non sarà inferiore, al momento della sua istituzione, al 50% della differenza tra i minimi di stipendio mensili del livello superiore e quello di reale appartenenza. L'eventuale mancato esercizio delle mansioni così delineate, per modifiche intervenute nell'organizzazione del lavoro o per via del mutamento di tecnologia, per rifiuto da parte del lavoratore interessato o per sua promozione ad un livello superiore comporterà l'immediata cessazione della erogazione di questa indennità di mansione.

L'indennità stessa non verrà erogata a chi svolga in maniera occasionale e non continuativa i ruoli polifunzionali o polivalenti, né nel periodo in cui lo stesso lavoratore sia coinvolto nel percorso di formazione a ciò previsto.

Vengono comunque fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore già adottate a livello aziendale su questa specifica tematica.

Le Parti condividono che, al fine di valutare l'impatto di quanto sopra chiarito in termini di polivalenza e polifunzionalità, il Gruppo di Lavoro Paritetico sulla nuova classificazione professionale, nell'ambito del proprio lavoro, monitorerà, con cadenza semestrale l'applicazione delle soluzioni organizzative adottate a livello aziendale fornendo quindi alle Parti stesse un elemento di piena comprensione e stimolo rispetto a quanto realmente implementato in materia

Le dizioni «impiegati» e «operai» vengono mantenute agli effetti delle norme di Legge e contrattuali, delle disposizioni previdenziali e assistenziali che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali

qualifiche.

Ai fini suddetti, le posizioni impiegate e esemplificate nel presente articolo si individuano nei seguenti profili:

- profili del gruppo A;
- dal 1° al 7° profilo del livello b/1;
- 1°, 2° e 3° profilo del livello b/2;
- 1°, 2° e 3° profilo del livello C/1;
- 1° profilo del livello C/2;
- 1° profilo del livello C/3.

DECLARATORIE E PROFILI

QUADRI

A Super – DECLARATORIA

Lavoratori che, oltre a possedere i requisiti indicati nella declaratoria del livello A, hanno la responsabilità del coordinamento di servizi di rilevante complessità o di aree produttive fondamentali articolate in più unità operative; ovvero lavoratori che svolgono, anche singolarmente, attività di fondamentale importanza ai fini della realizzazione degli obiettivi aziendali coordinando sotto il profilo gerarchico o funzionale rilevanti risorse aziendali.

PROFILI

- 1) Responsabile del coordinamento di servizi di rilevante complessità o di aree produttive fondamentali articolate in più unità operative;
- 2) Responsabile preposto a ideare, analizzare e sviluppare progetti complessi particolarmente significativi dal punto di vista della scelta e della utilizzazione delle tecnologie e delle risorse aziendali

A – DECLARATORIA

Appartengono a questo gruppo i lavoratori che, in relazione alle capacità acquisite, esplicano funzioni direttive con discrezionalità di poteri, anche se limitati a determinati servizi di notevole importanza, autonomia di iniziativa e facoltà di decisione in base alle direttive generali impartite dall'imprenditore o dai dirigenti dell'impresa.

PROFILI

- 1) Lavoratore, anche se solo, responsabile dell'intero ciclo di produzione o di esercizio o dell'intero comparto amministrativo e commerciale, di cui dirige e coordina l'andamento funzionale e organizzativo;
- 2) Lavoratore, anche se solo, responsabile di Azienda minore di cui dirige e coordina l'andamento funzionale e organizzativo;
- 3) Lavoratore che progetta metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico e/o elabora l'impostazione generale di programmi complessi e di ampia portata;
- 4) Responsabile di laboratorio che dirige e coordina in maniera autonoma l'attività degli operatori addetti al controllo sul prodotto, materiali, materie prime, impianti di trattamento (acque, emissioni in atmosfera);
- 5) Responsabile preposto allo studio e all'analisi delle norme e delle problematiche ecologico-ambientali, alla ricerca delle soluzioni per il miglioramento ecologico e tecnico-economico, al supporto tecnico per la certificazione ambientale e in generale all'attuazione delle politiche dell'Azienda in tale materia;
- 6) Responsabile del servizio Prevenzione e Protezione che in via esclusiva coordina l'attività degli addetti al servizio ed è preposto alla individuazione e valutazione dei rischi, allo studio e alla elaborazione delle misure preventive e protettive, delle procedure di sicurezza, dei programmi di informazione e formazione dei lavoratori, alla definizione della conformità agli standard di sicurezza degli impianti e, in generale, all'attuazione delle politiche dell'Azienda in tale materia.

B - DECLARATORIA

Appartengono a questo gruppo i lavoratori che, in relazione alle capacità acquisite, nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica, esplicano funzioni di concetto, con facoltà di iniziativa, ovvero che nell'ambito delle varie lavorazioni hanno, in condizioni di autonomia, compiti di guida, controllo e coordinamento del personale loro affidato, o piena e completa responsabilità di un impianto o macchina di notevole complessità o di elevato contenuto tecnologico ed alta potenzialità, oppure sono adibiti a lavori che per complessità e concettualità richiedono elevate capacità e rilevanti conoscenze tecniche e professionali.

B1 - Profili

- 1) Lavoratore di concetto che analizza e sviluppa in autonomia progetti nelle

aree tecnica, commerciale o logistica, che richiedano un rilevante apporto di competenza tecnico specialistica;

- 2) Lavoratore di cartiera responsabile di un settore del ciclo produttivo ovvero d'ufficio o reparto che controlla e coordina il relativo servizio;
- 3) Lavoratore che, applicando in autonomia procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione, redige programmi complessi di produzione, ne definisce nell'ambito di ciascuno le priorità, ne controlla l'avanzamento nei reparti produttivi sino alle spedizioni;
- 4) Lavoratore che sviluppa autonomamente le procedure e i programmi di elaborazione dei dati sulla base di specifiche competenze tecnico-funzionali definite (analista programmatore);
- 5) Lavoratore di concetto che, con significativa esperienza e comprovata accresciuta professionalità EDP, sviluppa in autonomia la stesura originale e la revisione di programmi di rilevante complessità;
- 6) Lavoratore di concetto che esplica, a fronte di una accresciuta professionalità e per effetto di una ricomposizione di mansioni, conseguente a una nuova organizzazione del lavoro, sostanzialmente modificativa dei preesistenti processi operativi, funzioni di maggiore complessità e responsabilità rispetto a quelli indicati al livello B/2;
- 7) Tecnico di manutenzione che in maniera autonoma guida, controlla e coordina, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di lavoratori appartenenti a tutte le specializzazioni della manutenzione (meccanici, rettificatori, elettricisti, strumentisti e lubrificatori);
- 8) Tecnico della manutenzione elettronica di elevata professionalità che opera su sistemi di controllo di processo per la gestione di impianti complessi di cartiera o di cartotecnica ed effettui interventi di programmazione e riparazione;
- 9) Lavoratore di cartiera di elevata professionalità ed esperienza, che in base a specifiche conoscenze delle tecniche di stampa e delle relative macchine, svolge attività di assistenza alla clientela al fine di verificare le caratteristiche di stampabilità;
- 10) Lavoratore di cartotecnica di elevata professionalità ed esperienza che in base a specifiche conoscenze delle tecniche di confezionamento e delle relative macchine svolge attività di assistenza clienti con compiti di verifica caratteristiche di macchinabilità.

B2S - PROFILI

- 1) Operatore di cartiera di elevata professionalità ed esperienza che, con responsabilità del ciclo operativo, avvia conduce e controlla, nella loro funzionalità ed esercizio, macchine continue con patinatrice in macchina di ultima generazione di rilevante e avanzata complessità tecnica e tecnologica e altissima potenzialità (oltre 1.100 tonn/giorno e oltre 10 metri di larghezza della tela) e velocità (oltre 1.800 metri al minuto), gestite da evoluti sistemi di controllo di processo.

B2 - PROFILI

- 1) Lavoratore di concetto addetto a servizi tecnici o a reparti di produzione ovvero a servizi amministrativi e/o commerciali che ha compiti di controllo e di coordinamento nell'andamento delle lavorazioni o del servizio o ufficio cui è addetto;
- 2) Lavoratore di concetto che, con ampia conoscenza dei linguaggi e delle metodologie di programmazione EDP utilizzate, nonché dell'hardware e del software di base in dotazione, provvede alla stesura originale o alla revisione di programmi anche di rilevante dimensione e complessità (sulla base delle documentazioni ricevute) (programmatore);
- 3) Lavoratore che in maniera autonoma guida, controlla e coordina con apporto di competenza tecnico - pratica, l'attività di reparti o di gruppi di lavoratori (qualora controlli lavoratori compresi nei profili del presente livello, acquisisce il 1° livello del gruppo B);
- 4) Operatore di laboratorio o di impianto biologico altamente specializzato che, in base a conoscenze specifiche, esegue con apparecchiature tecnologicamente avanzate prove complesse sul prodotto, materiali, materie prime, acque e controlla con responsabilità del ciclo operativo gli impianti di trattamento e di depurazione delle acque;
- 5) Lavoratore altamente specializzato che, con responsabilità dei risultati guida, controlla e coordina l'intero ciclo di produzione del cartone ondulato;
- 6) Operatore di cartiera altamente specializzato che, con responsabilità del ciclo operativo, avvia, conduce e controlla nella loro funzionalità ed esercizio, macchine continue (anche per la produzione di carte fini e finissime) o patinatrici fuori macchina di rilevante ed avanzata complessità tecnica o tecnologica e alta potenzialità o collegate a calcolatori di processo;
- 7) Lavoratore altamente specializzato che con responsabilità del ciclo operativo avvia, conduce e controlla, nella loro funzionalità ed esercizio, macchine e impianti cartotecnici e della trasformazione muniti di calcolatori di processo;

- 8) Lavoratore di cartiera altamente specializzato responsabile del ciclo operativo di impianto per la produzione di vapore o di energia di rilevante e avanzata complessità tecnica o tecnologica e alta potenzialità;
- 9) Lavoratore di cartiera altamente specializzato addetto a lavori complementari di riparazione e di manutenzione o aggiustaggio o messa a punto o montaggio di gruppi o impianti meccanici o elettrici ed elettronici o idraulici o pneumatici, che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali o addetto a macchine utensili per lavori di alta precisione;
- 10) Lavoratore cartotecnico altamente specializzato addetto a lavori complementari di riparazione e di manutenzione o aggiustaggio o messa a punto o montaggio di gruppi o impianti relativamente alle parti meccaniche ed elettriche oppure alle parti elettriche, elettroniche e strumentazione che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali.

C – DECLARATORIA

Appartengono a questo gruppo i lavoratori che, avendo un'adeguata preparazione pratica e professionale, esplicano nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica, funzioni d'ordine, ovvero che nell'ambito delle varie lavorazioni svolgono funzioni comportanti il richiesto grado di specializzazione tecnica o tecnologica nel proprio lavoro, o che guidano, controllano e coordinano il lavoro di squadre, con apporto di competenza tecnico-pratica con limitata autonomia nell'ambito delle loro funzioni.

C15 – PROFILI

- 1) Operatore di cartiera che con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale avvia, conduce e controlla nella funzionalità di esercizio un impianto di ultima generazione completo e complesso di disinchiostrazione;
- 2) Operatore di cartiera che con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale avvia, conduce e controlla nella funzionalità di esercizio un impianto di termocombustione con eventuale produzione di energia elettrica verificandone i parametri e i valori delle emissioni;
- 3) Operatore che con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale avvia, conduce e controlla nella funzionalità di esercizio estrusori di ultima generazione totalmente automatizzati e di elevata capacità produttiva dotati di gruppi

- di stampa a più colori per la produzione di carte politenate;
- 4) Conduttore con preparazione che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale opera su macchine flessografiche di scatolificio con stampa ad alta definizione a 4 o più colori più vernice e fustellatura in piano o rotativa e sistema di pallettizzazione del prodotto;
 - 5) Operatore cartotecnico proveniente dal livello C/1 che abbia conseguito la piena capacità professionale di condurre indistintamente almeno le seguenti macchine complesse di scatolifici: bobt stampanti e fustelle rotative stampanti; bobt stampanti e case maker stampanti, e che svolga in modo non occasionale tale molteplicità di mansioni da almeno due anni.
 - 6) Addetto alla taglierina elettronica che, oltreché gestire la taglierina/taglia-cordona, è in grado di intervenire attivamente su altre posizioni della linea ondulatrice;
 - 7) Operatore che, a seguito di un percorso di formazione professionale, avvia conduce e controlla nella loro funzionalità ed esercizio almeno tre impianti nell'area dell'allestimento cartario ed è in grado di effettuare interventi di manutenzione ordinaria.
 - 8) Lavoratore che con rilevante grado di specializzazione, opera indistintamente ed in autonomia sia in cartiera che in cartotecnica, svolgendo lavori complementari di riparazione e manutenzione o aggiustaggio o messa a punto o montaggio di gruppi o impianti meccanici o elettrici o elettronici o idraulici o pneumatici che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali;
 - 9) Lavoratore di cartiera che, previo adeguato addestramento, su richiesta dell'Azienda, svolga almeno una delle tre seguenti mansioni: 1° aiuto macchina continua; 1° aiuto di patinatrice off-line; operatore preparazione patine; e almeno una delle seguenti due mansioni: conduttore calandre; conduttore bobinatrice;
 - 10) Conduttore specializzato che, con responsabilità del ciclo operativo, opera, indifferentemente nelle tipologie rotoli o piegati, su impianti cartotecnici del comparto tissue di media complessità, muniti anche di gruppi stampa in quadricromia ed esegue piccola manutenzione, cambi formato, messa a punto e ottimizzazione su tutte le macchine della linea con responsabilità delle modalità e dei risultati dell'intervento.
 - 11) Lavoratore di cartiera o di cartotecnica, che con rilevante grado di specializzazione svolga lavori di riparazione e manutenzione di impianti elettrici,

elettronici, idraulici, pneumatici o oleodinamici, effettuando interventi anche su parti software.

- 12) Conduttore che, con rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale, opera con responsabilità del set up e del ciclo operativo con un equipaggio complessivo di 2 o 3 persone su macchina casemaker "Jumbo" con luce uguale o maggiore a 4 metri, a due o più colori, con incollatura e cucitura in linea e sistema di pallettizzazione del prodotto e che svolge tale mansione da almeno 2 anni.

NOTA A VERBALE

Gli impianti cui fa riferimento il presente profilo sono: calandre, bobinatrici, taglio, imballo, goffatrici e forno.

C1 - PROFILI

- 1) Lavoratore che, indipendentemente dalla sua diretta partecipazione alle lavorazioni, guida, controlla e coordina il lavoro di squadre, con apporto di competenza tecnico-pratica, e con limitata autonomia nell'ambito delle sue funzioni (qualora controlli lavoratori compresi nei profili del presente livello acquisisce il 2° livello del gruppo B);
- 2) Impiegato d'ordine che, per effetto di una maggiore professionalità ed esperienza e attraverso una più ampia e articolata attribuzione di compiti, svolge attività e lavori che presentano maggiore complessità rispetto a quelli classificati nel livello inferiore;
- 3) Operatore esperto che esegue autonomamente, secondo le sequenze e i tempi stabiliti, le procedure, anche di ripartenza, di elaborazione dati;
- 4) Operatore di cartiera che, con responsabilità del ciclo operativo, comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale, avvia, conduce e controlla, nella loro funzionalità ed esercizio, macchine o impianti di media complessità tecnologica (anche continue per la produzione di carte fini e finissime);
- 5) Operatore di cartiera che, con responsabilità del ciclo operativo, comportante un elevato grado di specializzazione tecnica e professionale, avvia conduce e controlla impianti di preparazione e raffinazione delle materie prime destinate alle macchine continue o impianti di preparazione dei prodotti chimici, minerali e delle patine per il processo di patinatura della carta.
- 6) Lavoratore con rilevante grado di specializzazione, responsabile di impianto per la produzione di vapore di media potenzialità con caratteristiche di

media complessità tecnica e tecnologica;

- 7) Lavoratore, con rilevante grado di specializzazione, addetto a lavori complementari di riparazione e manutenzione o aggiustaggio o messa a punto o montaggio di gruppi o impianti meccanici o elettrici o elettronici o idraulici o pneumatici che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali;

DICHIARAZIONE A VERBALE PER L'8° PROFILO DEL LIVELLO C/1.

Questo profilo riguarda tutte le specializzazioni e lavorazioni della cartotecnica e della trasformazione purché siano in esercizio nei vari comparti considerati macchine o impianti che abbiano la richiesta complessità tecnica e tecnologica (ad es. macchina ondulatorice, case maker a più lavorazioni in linea dall'alimentazione alla pallettizzazione, fustellatrice rotativa e piana dall'alimentazione alla pallettizzazione, tubiere e fermafondi per la produzione di sacchi a grande contenuto).

- 8) Conduttore con preparazione e/o preparatore che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale, opera su macchine o impianti cartotecnici e di allestimento di particolare complessità tecnica e tecnologica (vedi dichiarazione a verbale);
- 9) Primi coadiutori di operatori di cartiera inquadrati al 6° e 8° profilo del 2° livello del gruppo B;
- 10) Operatore con rilevante grado di specializzazione responsabile di più gruppi di pallettizzazione totalmente automatizzati, dei nastri di accumulo e collettori che ne controlla, coordina e ottimizza il funzionamento, predispone e modifica i programmi di pallettizzazione, individua le anomalie ed effettua il ripristino e le riparazioni dei guasti;
- 11) Lavoratore che, con partecipazione diretta, svolge compiti di coordinamento operativo degli addetti ai reparti ricevimento materie prime o spedizione prodotti finiti;
- 12) Lavoratore con rilevante grado di specializzazione che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue nei laboratori le prove tecnologiche e analisi di routine su campioni di prodotto, materiali e materie prime, usando le attrezzature necessarie e procedendo alle relative annotazioni;
- 13) Conduttore con un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale che, con responsabilità del ciclo operativo opera su macchine o impianti cartotecnici del comparto "tissue" di media complessità tecnica e tecnologica in entrambe le tipologie rotoli e piegati effettuando in piena autonomia e

responsabilità le operazioni di cambio formato, messa a punto regolazione e piccola manutenzione;

- 14) Conduttore con un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale che, su macchine o impianti cartotecnici del comparto "tissue" di media complessità tecnica e tecnologica di tipologia rotoli, esegue piccola manutenzione, cambi formato, messa a punto e ottimizzazione su più gruppi della linea con responsabilità dei risultati dell'intervento.

DICHIARAZIONE A VERBALE PER I DUE PRECEDENTI PROFILI

Si intendono per macchine e impianti cartotecnici di media complessità tecnologica:

- per la tipologia rotoli: robobinatrici automatiche per produzione rotoli igienici e asciugatutto e industriali;
- per la tipologia piegati: piegatrici per produzione fazzoletti ad elevata velocità e piegatrici automatiche per asciugamani.

- 15) Conduttore con adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale che, con responsabilità del ciclo operativo, opera su macchine o impianti cartotecnici di media complessità tecnica e tecnologica del comparto tissue di tipologia piegati ed esegue abitualmente su almeno due linee della stessa tipologia di prodotto (fazzoletti o tovaglioli) operazioni di piccola manutenzione, cambi formato, messa a punto e ottimizzazione su tutte le macchine componenti le linee con responsabilità delle modalità e dei risultati dell'intervento.

- 16) Conduttore di impianti cartotecnici di taglio di materiale per imballaggio che, con responsabilità delle fasi operative e di controllo qualità, comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale, opera indifferentemente su più impianti di diversa tipologia e tecnologia, con ampio grado di autonomia ovvero coordinando il lavoro di altri operatori con apporto di competenze tecnico/pratiche nell'ambito delle sue funzioni..

- 17) Conduttore di impianti di estrusione di materiale plastico HDPE CDPE PE o affini che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale, opera su più impianti, anche di diversa tipologia e tecnologia, con ampio grado di autonomia anche nelle fasi di attivazione / spegnimento dell'impianto stesso o nelle fasi di cambio produzione, coordinando il lavoro di operatori con apporto di competenze tecnico/pratiche nell'ambito delle sue funzioni.

C2 - PROFILI

- 1) Lavoratore addetto a servizi o uffici amministrativi, commerciali o tecnici che svolge mansioni d'ordine (*proveniente dal 3° livello del presente gruppo dove ha trascorso 2 anni di effettivo servizio*);
- 2) Operatore di cartiera che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale, conduce e controlla, nella loro funzionalità ed esercizio, macchine o impianti di produzione;
- 3) Conduttore con preparazione e/o preparatore che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale, opera su macchine o impianti cartotecnici e di allestimento di media complessità tecnica e tecnologica;
- 4) Primo coadiutore di operatore di cartiera inquadrato al 4° e 5° profilo del 1° livello del presente gruppo;
- 5) Secondo coadiutore di operatore di cartiera inquadrato al 6° e 8° profilo del 2° livello del gruppo B;
- 6) Aiutante alla conduzione e preparazione di macchine particolarmente complesse di cui al 8° profilo del livello C/1 in grado di sostituire temporaneamente il capo macchina;
- 7) Lavoratore addetto alla manutenzione con adeguato grado di specializzazione che opera su macchinari o impianti, individuando i guasti ed effettuando le riparazioni o che opera su macchine utensili (*proveniente dal 3° livello del Gruppo C dove ha trascorso 2 anni di effettivo servizio*);
- 8) Operatore anche carrellista delle attività di spedizione e/o ricevimento materiali che, effettuando le registrazioni e le imputazioni necessarie, è responsabile della quantità di merce spedita e/o ricevuta, curando lo stivaggio e/o la rotazione dei prodotti e materiali, in relazione agli spazi disponibili;
- 9) Autista per servizi esterni ed infermiere patentato;
- 10) Lavoratore con adeguato grado di specializzazione che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue prove di misura nei laboratori per le operazioni di normale controllo, provvedendo alle relative annotazioni.
- 11) Operatore di impianti cartotecnici di taglio di materiale per imballaggio che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale, opera e controlla tali impianti nelle loro fasi di funzionalità ed esercizio.
- 12) Operatore di impianti di estrusione di materiale plastico HDPE CDPE PE o affini che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un adeguato

grado di specializzazione tecnica e professionale, conduce e controlla tali impianti nelle loro fasi di funzionalità ed esercizio.

C3 - PROFILI

- 1) Lavoratore addetto a servizi o uffici amministrativi, commerciali o tecnici che svolge mansioni d'ordine (*trascorsi 2 anni di effettivo servizio nel presente livello acquisisce il livello superiore*);
- 2) Lavoratore addetto a compiti di alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto (*proveniente dal gruppo D*);
- 3) Conduttore, senza preparazione, di macchine o impianti cartotecnici (*proveniente dal gruppo D*);
- 4) Operatore su macchine o impianti semplici la cui eventuale preparazione o messa a punto o conduzione non presenta particolari difficoltà (*proveniente dal gruppo D*);
- 5) Lavoratore addetto a lavorazioni di allestimento cartario e cartotecnico (*proveniente dal gruppo D*);
- 6) Legatore specializzato di cartotecnica;
- 7) Primo coadiutore di operatore di cartiera inquadrato al 2° profilo del 2° livello del presente gruppo;
- 8) Aiutante di operatore di cartiera su macchina continua e/o patinatrice fuori macchina (*proveniente dal 1° livello del gruppo D dove ha trascorso 2 anni di effettivo servizio*);
- 9) Aiutante alla conduzione e/o preparazione di macchine particolarmente complesse di cui all'8° profilo del 1° livello del presente gruppo (*proveniente dal gruppo D*);
- 10) Conduttore di carrelli a motore o mezzi meccanici similari attrezzati per operazioni multiple;
- 11) Lavoratore specializzato addetto a lavori complementari di manutenzione, di riparazione e di aggiustaggio (*proveniente dal 1° livello del gruppo D dove ha trascorso 2 anni di effettivo servizio*);
- 12) Addetto a servizi di magazzino che nel proprio mestiere abbia raggiunto un normale grado di specializzazione;
- 13) Lavoratore con normale grado di specializzazione che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue prove di misura nei laboratori per le operazioni di normale controllo, provvedendo alle relative annotazioni.

D - DECLARATORIA

Appartengono a questo gruppo i lavoratori che nell'ambito delle varie lavorazioni abbiano acquisito il richiesto grado di qualificazione o che siano in possesso di semplici conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite.

D1 - PROFILI

- 1) Conduttore senza preparazione di macchine o impianti cartotecnici *(proveniente dal 2° livello del presente gruppo acquisisce, trascorsi 2 anni di effettivo servizio al presente livello, il 3° livello del gruppo C);*
- 2) Operatore su macchine o impianti semplici la cui eventuale preparazione o messa a punto o conduzione non presenta particolari difficoltà *(proveniente dal 2° livello del presente gruppo acquisisce, trascorsi 2 anni di effettivo servizio al presente livello, il 3° livello del gruppo C);*
- 3) Lavoratore addetto a lavorazioni di allestimento cartario e cartotecnico *(proveniente dal 2° livello del presente gruppo acquisisce, trascorsi 2 anni di effettivo servizio al presente livello, il 3° livello del gruppo C);*
- 4) Aiutante alla conduzione e/o preparazione di macchine particolarmente complesse di cui all'8° profilo del 1° livello del gruppo C *(proveniente dal 2° livello del presente gruppo acquisisce, trascorsi 2 anni di effettivo servizio al presente livello, il 3° livello del gruppo C);*
- 5) Aiutante di operatore di cartiera su macchina continua e/o patinatrice fuori macchina *(dopo 2 anni di effettivo servizio prestato nel presente livello acquisisce il 3° livello del gruppo C);*
- 6) Lavoratore addetto a compiti di alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, nonché a funzione di aiuto *(proveniente dal 2° livello del presente gruppo, trascorsi i due anni di effettivo servizio nel presente livello acquisisce il 3° livello del gruppo C);*
- 7) Coadiutore di operatore di cartiera non contemplato nei diversi livelli del gruppo C;
- 8) Legatore qualificato di cartotecnica;
- 9) Lavoratore addetto alla cernita di stracci e carta da macero, a lavori di facchinaggio, carico, scarico e movimentazione all'interno dello stabilimento *(proveniente dal 2° livello del presente gruppo, dove ha trascorso due anni di effettivo servizio);*
- 10) Lavoratore addetto alla manutenzione che svolge compiti richiedenti un normale grado di qualificazione *(trascorsi 2 anni di effettivo servizio nel presente livello acquisisce il 3° livello del gruppo C);*

- 11) Lavoratore addetto a magazzini trasporti e imballo che svolge compiti richiedenti un normale grado di qualificazione;
- 12) Guardiano, portiere, custode, usciere, fattorino.

D2 - PROFILI

- 1) Lavoratori indicati nel 1°, 2°, 3°, 4°, 5° e 6° profilo del 1° livello *limitatamente a 1 anno di effettivo servizio*;
- 2) Lavoratore addetto alla cernita di stracci e carta da macero, a lavori di facchinaggio, carico e scarico e movimentazione all'interno dello stabilimento (*trascorso 2 anni di effettivo servizio nel presente livello acquisisce il livello superiore*);
- 3) Lavoratore adibito a mansioni di manovalanza comune.

E - DECLARATORIA

Appartengono a questo gruppo, i lavoratori addetti ai servizi di pulizia.

Art 30 bis – Gruppo di lavoro paritetico per la nuova classificazione del personale

Il sistema contrattuale di inquadramento dei lavoratori rappresenta lo strumento idoneo ad intercettare e a codificare le evoluzioni registrate nel mercato del lavoro e gli sviluppi delle organizzazioni del lavoro, offrendo nel contempo il punto di riferimento per tracciare i percorsi di crescita professionale attraverso l'avvicinamento dei lavoratori verso diverse e nuove figure professionali, presenti e createsi nel corso del tempo all'interno delle organizzazioni.

Perno centrale del modello di classificazione dei ruoli aziendali è il sistema di competenze, conseguibili anche attraverso la realizzazione di programmi formativi mirati in connessione con le necessità organizzative dell'impresa.

La diffusione delle tecnologie informatiche e lo sviluppo dei sistemi di certificazione protesi al miglioramento dei processi industriali, impongono di rivedere e di aggiornare le attuali competenze in modo da sviluppare le conoscenze e le capacità, orientando il sapere e il saper fare verso abilitazioni trasversali anche di tipo informatico, linguistico, comunicativo e relazionale.

In questo ambito le Parti sostengono lo sviluppo della produttività tecnico-economica mediante il migliore utilizzo di tutte le risorse disponibili, passando attraverso la valorizzazione delle competenze.

Nel riconoscere che l'attuale sistema di Classificazione Unica di cui all'art. 30 – Capitolo 4 necessita di essere allineato ai profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni a seguito del-

l'evoluzione dei mercati e delle tecnologie, le Parti hanno condiviso di costituire un apposito Gruppo di Lavoro Paritetico al quale affidare la riforma del sistema di classificazione delle declaratorie e dei profili, in modo da poter meglio declinare e valorizzare il contributo dei lavoratori in termini di know how, autonomia, responsabilità all'interno dei vari ruoli, prendendo altresì atto dell'internazionalizzazione delle organizzazioni e della trasformazione delle competenze professionali anche con riferimento a quanto richiesto dai sistemi di certificazione europea.

Obiettivo del Gruppo di Lavoro sarà pertanto riformulare, attraverso la stesura di un documento, i nuovi fattori e i nuovi criteri guida della declaratoria, scrivendo il glossario di comprensione dei contenuti dei vari item individuati.

I diversi ruoli professionali potranno essere raggruppati in macroaree funzionali convenzionalmente individuate.

Il Gruppo di Lavoro Paritetico dovrà essere composto da soggetti con esperienza nel campo dell'organizzazione del lavoro e si avvarrà di un esperto in tema di profilazione delle professionalità.

Il documento conclusivo redatto dal Gruppo di Lavoro dovrà essere presentato alle Associazioni ed alle Organizzazioni delegate alla trattativa del rinnovo del CCNL almeno sei mesi prima del termine di scadenza della attuale validità contrattuale.

Una volta ricevuto il documento in esame, le rispettive delegazioni trattanti il rinnovo del CCNL procederanno ad un esame congiunto dello stesso in modo da poter definire il suo recepimento nella successiva fase negoziale.

Una volta portato a compimento quanto sopra definito, il Gruppo di Lavoro confluirà in un Tavolo Tecnico permanente che sarà responsabile della formulazione di proposte di aggiornamento dei profili professionali in ragione delle successive evoluzioni di contesto riscontrate.

Art. 30 ter – Addetti alle lavorazioni grafiche

Gli addetti alle lavorazioni grafiche - tipografi (compositori a mano, impressori), litografi (fotografi, trasportatori, trasportatori fotolitografi, stampatori), stereotipisti, fotoincisori (fotografi, fotoincisori, ritocicatori, stampatori), rotocalcografi (fotografi, ritocicatori, montatori, preparatori e stampatori del pigmento, incisori, galvanisti, stampatori), legatori - che svolgono le loro mansioni nelle aziende in cui si applica il presente contratto sono inseriti nella classificazione professionale unica secondo il seguente schema:

B2S	Capo macchina rotativa rotocalco a 10 elementi
B2	• Ex intermedio di 1° categoria • Capo macchina rotativa rotocalco con rilevante grado di specializzazione professionale che opera su macchine di elevata complessità tecnica e tecnologica • Capo macchina rotativa rotocalco a 3 o più elementi
B2	• Capo macchina rotativa litografica quadricolore ed oltre • Capo macchina flessografica di nuova generazione, a tamburo centrale 6 colori, di larghezza cm. 120 e oltre, con accoppiamento in linea, provvista di sistemi elettronici e informatici di gestione e di controllo del processo
C1S	Macchinista di rotativa rotocalco e litografica il cui capo macchina sia inquadrato al livello B2 che, in possesso della specializzazione disponga di una accresciuta professionalità che gli consenta di svolgere qualsiasi operazione complessa di regolazione e controllo di ogni tipo di macchina e fuori macchina; capo macchina offset a 4 colori e oltre
C1	• Fotografo di litografia ex 1° categoria adibito normalmente alla selezione dei colori • Fotografo, ritoccatore, montatore, preparatore, incisore e impressore di rotocalco ex 1° categoria che esegue con perfetta capacità tecnica lavori a colori sovrapposti e/o sia adibito ai vari rami del procedimento
C1	• Macchinista ex 1° categoria di rotativa litografica bicolore, quadricolore ed oltre Trasportatore fotolitografo ex 1° categoria (anche nel caso in cui esegua indistintamente il solo montaggio o il solo trasporto) • Macchinista ex 1° categoria di rotativa litografica monocolori di formato superiore al 60 x 80 incluso
C1	Macchinista di rotativa rotocalco il cui capo sia inquadrato a livello B/2
C1	Addetti alla incisione cilindri con galvanica a terra
C2	Operaio ex 1° categoria - Legatore extra
C3	Legatore ex 1° categoria - Macchinista (limitatamente a 2 anni di appartenenza al livello)
D1	Operaio ex 2° categoria - Legatore ex 2° categoria
D2	Operaio ex 3° categoria - Legatore ex 3° categoria

APPRENDISTI

Si fa rinvio alle discipline contenute nell'articolo 28e) – *Apprendistato – Capitolo 4 – Tipologie di rapporto di classificazione.*

ITER PROFESSIONALE

Terminato il periodo di apprendistato (o di tirocinio) l'operaio verrà inquadrato al livello D/2 della classificazione professionale unica.

La permanenza dell'operaio al livello D/2 è fissata in anni uno, trascorso il quale lo stesso acquisirà il diritto al passaggio al livello D/1.

La permanenza dell'operaio al livello D/1 è fissata in anni due, trascorsi i quali lo stesso acquisirà il diritto al passaggio al previsto livello di specializzazione; per quanto concerne invece i macchinisti, il passaggio al previsto livello di specializzazione avverrà dopo altri due anni di permanenza al livello C/3.ì

LEGATORI

- *legatore extra* (C/2): è l'operaio che nella cartotecnica propriamente detta è adibito alla scolpitura a mano e decorazione per lavori fini, alla doratura a mano, alla smussatura in oro ed alla legatura o rilegatura in pelle, pergamena, tartaruga, madreperla o celluloidi per lavori fini;
- *legatore* (C/3): è l'operaio che svolge le seguenti mansioni:
 - 1) legatore non in serie di registri, copia-lettere, in piena tela e mezza pergamena, notes in pelle;
 - 2) impressore a trancia di provata capacità per lavori fini in oro e a colori, sia in pastello che in carta e in celluloidi.+

Art. 31 – Operai addetti ai lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia

Per quanto riguarda l'orario di lavoro si applicano le norme previste dall'art. 33

– *Orario di lavoro – Capitolo 5 – Orario di lavoro.*

Le ore di lavoro prestate oltre l'orario contrattuale settimanale con esclusione del prolungamento delle ore lavorate in meno nelle altre settimane del ciclo nel quale si realizza l'orario medio settimanale di cui all'art. 33 – *Orario di lavoro – Capitolo 5 – Orario di lavoro*, e fermo restando quanto previsto nello stesso articolo in tema di flessibilità dell'orario di lavoro, saranno considerate straordinarie ai soli effetti contrattuali e retribuite con le maggiorazioni di cui all'articolo 41 – *Lavoro straordinario, notturno e festivo – Capitolo 5 – Orario di lavoro.*

Ai guardiani, portieri e custodi, che dovessero prestare servizio normalmente di notte, sarà corrisposta una maggiorazione del 15% sul salario contrattuale del 1° livello retributivo del gruppo D.

Agli operai discontinui che effettuano prestazioni in turni avvicendati sarà corrisposta la maggiorazione di cui all'art. 42 – *Maggiorazioni per lavoro a turni – Capitolo 5 – Orario di lavoro.*

Tale maggiorazione non si cumula con eventuali trattamenti convenuti in sede aziendale anche se attuati in forma impropria in relazione alle predette presta-

zioni.

Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o di custodia saranno considerati a tutti gli effetti alla stregua degli operai addetti a mansioni continue, qualora il cumulo delle mansioni da essi espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

Per i fattorini si fa richiamo alle norme del R.D. 6 dicembre 1923 n. 2657, modificato con D.P.R. 30 luglio 1951, n. 760.

Le disposizioni che precedono non modificano le consuetudini in atto per i portieri ed i guardiani con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze.

Art. 32 – Appalti e lavori esterni

Ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs. del 10 settembre 2003 n. 276, come modificato dalla Legge n. 122/2016, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'art. 1655 del Codice Civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore del rischio di impresa.

L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di Legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa, non costituisce trasferimento di Azienda o di parte di Azienda.

Le lavorazioni previste dalla norma relativa alla “sfera di applicabilità del contratto” limitatamente alle aziende cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone potranno essere affidate dalle aziende solo a ditte esterne che applicano al personale dipendente il vigente CCNL del settore.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperativa e la prestazione di lavoro venga resa dai soci cooperatori, nel contratto di appalto dovrà essere inserita una clausola che vincola la cooperativa a riconoscere ai soci un trattamento economico-normativo, globalmente equivalente a quello applicabile ai dipendenti della cooperativa, che dovrà applicare un CCNL sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative.

L'Azienda su richiesta delle RSU fornirà una attestazione scritta che nel contratto

di appalto è stata inserita la clausola di cui al comma precedente.

I lavoratori delle ditte appaltatrici non potranno essere impiegati, all'interno dell'Azienda appaltante, in lavori direttamente pertinenti le attività produttive proprie dell'Azienda stessa.

Per le aziende con oltre 50 dipendenti le attività manutentive di salvaguardia e sicurezza degli impianti, a meno che si tratti di competenze specialistiche, saranno assicurate da personale dipendente dell'Azienda.

Sono fatti salvi i diversi accordi aziendali.

Le aziende comunicheranno periodicamente alle RSU, anche in caso di cambio di appalti continuativi, i nominativi delle ditte alle quali i lavori sono stati affidati nonché il genere e la quantità dei lavori stessi.

Inoltre in applicazione dell'art. 26 D.Lgs. 81/2008 come modificato dal D.Lgs. 106/2009, in caso di appalti di lavori all'interno dell'Azienda il Datore di Lavoro committente:

- verifica, anche attraverso l'iscrizione alla CCIAA, l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera;
- ornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione ed emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Il Datore di Lavoro committente, inoltre, promuove la cooperazione nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi sul lavoro, incidenti sulle attività lavorative oggetto dell'appalto e coordina gli interventi di protezione e prevenzione dei rischi cui sono sottoposti i lavoratori, nonché l'informazione finalizzata ad eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

In relazione a quanto sopra dovrà essere realizzato un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare le interferenze. Detto documento non riguarderà i rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del Datore di Lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del Documento di Valutazione dei Rischi di cui all'art. 26, comma 3 dello stesso D.Lgs. 81/2008.

CAPITOLO QUINTO
ORARIO DI LAVORO

Art. 33 – Orario di lavoro

Le Parti si danno atto della necessità di perseguire il miglior utilizzo delle risorse aziendali, mediante l'uso flessibile della forza lavoro e la realizzazione di cicli di lavorazione che consentano, anche attraverso il massimo utilizzo annuale, l'ottimizzazione dell'esercizio degli impianti.

Le diverse articolazioni dell'orario prefigurate nel presente articolo sono tutte attuabili dalle aziende nel rispetto delle specifiche procedure ivi previste, al fine di adottare di volta in volta l'organizzazione più appropriata al variare delle esigenze lavorative.

Regimi di orario, giornalieri o settimanali, o turnazioni, diversi da quelli sotto specificati potranno essere attuati a livello aziendale, previa comunicazione alle RSU, in relazione a esigenze produttive, anche per singoli reparti o uffici e/o per specifiche mansioni.

Ai sensi dell'art.4, comma 4, del Decreto Legislativo n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del decreto legislativo citato, viene calcolata con riferimento ad un periodo di sei mesi.

In caso di esigenze organizzative, la Direzione Aziendale e la RSU o, in caso di mancanza di quest'ultima, le OO.SS. Territoriali potranno concordare l'estensione del periodo da sei a dodici mesi.

In occasione della contrattazione di secondo livello, al fine di incentivare opportunità di salvaguardia e/o sviluppo della occupazione, nel rispetto dei principi di cui al comma precedente potranno essere concordate politiche degli orari che, utilizzando le risorse contrattuali esistenti, le risorse eventualmente derivanti dal premio di risultato, i benefici previsti dalla Legge, senza aggravii di costo e fermi restando gli obiettivi di competitività delle aziende, possano, anche riducendo le prestazioni individuali, realizzare le suddette finalità.

33.1) Orario Giornaliero e su due turni

La durata dell'orario di lavoro per il lavoratore è fissata in 40 ore medie settimanali.

Laddove le esigenze tecnico-produttive dell'Azienda lo consentano, la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale potrà essere organizzata in sede aziendale su 5 giorni, fermo restando che il sesto giorno della settimana sarà da considerarsi lavorativo a tutti gli effetti degli istituti contrattuali.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge 5 marzo 1977 n. 54, così come modificata dal D.P.R. n. 792 del 28 dicembre 1985, a tali lavo-

ratori vengono riconosciute quattro giornate di permesso retribuito con le modalità previste dall'art. 43 – *Giorni festivi – Capitolo 5 – Orario di lavoro.*

In applicazione del Protocollo d'Intesa 22 gennaio 1983 l'orario di lavoro viene ridotto di 40 ore su base annua.

Inoltre, l'orario viene ulteriormente ridotto, sempre su base annua, di 24 ore. Le modalità di attuazione della riduzione di orario sono definite a livello aziendale.

La suddetta riduzione viene assorbita, fino a concorrenza, dagli orari inferiori eventualmente esistenti a livello aziendale.

Ove vi siano prestazioni ridotte collegate a particolari regimi di orario non finalizzate a una riduzione dell'orario settimanale, l'eventuale applicazione della clausola di assorbimento formerà oggetto di esame tra l'Azienda e le RSU.

33.2) Orario a turno non a ciclo continuo

La durata dell'orario normale di lavoro per il lavoratore è fissata in 40 ore medie settimanali.

I lavoratori che prestano la loro attività su tre turni avvicendati di 8 ore consecutive usufruiscono di riposi retribuiti da distribuire, sui tre turni, nella misura di: 9 giorni nel corso dell'anno a tutto il 31 dicembre 1984; 11 giorni nel corso dell'anno dal 1° gennaio 1985; 12 giorni nel corso dell'anno dal 1° gennaio 1991. A tali giorni, si aggiungono ulteriori 4 giorni di riposo retribuito (con le modalità individuate al punto 1) del presente articolo) espressamente riconosciuti in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge 5 marzo 1977 n. 54, così come modificata dal D.P.R. n. 792 del 28 dicembre 1985.

Le ulteriori giornate di riposo retribuite decorrenti dal 1° gennaio 1985 e quella decorrente dal 1° gennaio 1991, vengono assorbite sino a concorrenza dagli orari inferiori eventualmente esistenti a livello aziendale.

Laddove le esigenze tecnico-produttive dell'Azienda lo consentano, la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale potrà essere organizzata in sede aziendale su 5 giorni, fermo restando che il sesto giorno della settimana sarà da considerarsi lavorativo a tutti gli effetti degli istituti contrattuali.

È pertanto comunque possibile realizzare l'organizzazione dei turni di lavoro sui sei giorni settimanali anche prevedendo meccanismi di prestazione individuale su cinque giorni tramite il c.d. riposo a scorrimento e/o adottare in sede aziendale, tramite confronto con le RSU, forme di plurisettimanaltà dell'orario di lavoro tramite alternanza di periodi con prestazioni di 6 ore su 6 giorni lavorativi (c.d. 6x6) e prestazioni di 8 ore su tre turni avvicendenti su 5 giorni.

Il minore orario medio che dovesse così realizzarsi formerà specifico oggetto di esame tra l'Azienda e le RSU per definire le modalità di assorbimento di quote orarie di cui ai riposi retribuiti indicati dal 2 capoverso del presente articolo.

Nei periodi plurisettimanali sopra indicati sarà comunque mantenuta la maggiorazione per lavoro a turni di cui all'art. 42 – *Maggiorazioni per lavoro a turni* – Capitolo 5 – *Orario di lavoro*, anche nel periodo di adozione dello schema 6x6.

33.3) Orario a turno unico e orario a due turni sette giorni su sette

L'orario medio settimanale del lavoratore turnista che presta la sua attività in cicli continui di 7 giorni su 7 in due turni avvicendati di 8 ore consecutive o in un unico turno di 8 ore consecutive, è di 37 ore e 20 minuti retribuite 40.

Ai fini del riallineamento retributivo delle 37 ore e 20 minuti a 40 ore non concorrono alla determinazione della relativa retribuzione oraria, l'incidenza delle maggiorazioni turno, domenicali, festive.

Per poter allineare dal punto di vista retributivo il minor orario medio settimanale (37 ore e 20 minuti) alle 40 ore contrattuali, vengono mensilmente assorbite le 96 ore di riduzione orario annua ed ex festività (altresì prevista per i lavoratori giornalieri e a due turni non a ciclo continuo).

Nonostante il predetto assorbimento, l'orario medio settimanale non riesce a raggiungere la soglia delle 40 ore.

Conseguentemente si rende necessario aggiungere almeno 5 giorni di prestazione lavorativa annua al fine di riportare l'orario medio settimanale di lavoro di questi dipendenti alla soglia contrattuale di 40 ore.

Ai lavoratori turnisti sarà inoltre corrisposta la maggiorazione prevista al punto c) dall'art 41 – *Lavoro festivo e domenicale* – Capitolo 5 – *Orario di lavoro*, per la prestazione domenicale con riposo compensativo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Restano salvi eventuali diversi accordi aziendali in essere su tale organizzazione dell'orario a turni.

33.4) Orario a tre turni a ciclo continuo sette giorni su sette

L'orario medio settimanale del lavoratore turnista che presta la sua attività in cicli continui di 7 giorni su 7 in tre turni avvicendati di 8 ore consecutive è di 37 ore e 20 minuti retribuite 40.

Nella riduzione d'orario restano non maturati i 16 giorni di riposo retribuito

(comprensivi anche di quelli concessi in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge n. 54/1977), previsti per tali lavoratori dalla precedente regolamentazione contrattuale.

In caso di coinvolgimento in tale regime orario solo per una porzione dell'anno, il presente comma verrà applicato in proporzione alla durata stessa del ciclo continuo.

L'orario medio settimanale di 37 ore e 20 minuti potrà essere realizzato raggruppando il personale in 9 mezze squadre e seguendo l'alternanza dei giorni di lavoro e di riposo secondo il sistema 4/2 - o 2/1 - oppure 6/3.

L'orario di lavoro di 37 ore e 20 minuti medie settimanali, che si realizza con le modalità anzidette, non comporta il riproporzionamento della retribuzione e quindi non determina alcun effetto sugli istituti contrattuali riconducibili alla durata dell'orario settimanale ordinario di 40 ore i quali, pertanto, continueranno ad essere erogati con gli stessi criteri e le stesse misure valevoli per il restante personale.

Peraltro, per una migliore calendarizzazione delle ferie individuali, potranno essere adottati diversi schemi organizzativi che realizzino l'orario medio settimanale di 37 ore e 20 minuti su ciclo annuale.

La succitata fattispecie si realizza mediante la modalità compensativa delle ore di lavoro prestate in giorni/turni inizialmente previsti di riposo che vengono successivamente recuperate nei giorni/turni nei quali è prevista una prestazione lavorativa (recupero mancato riposo).

Le modalità di applicazione e di realizzazione di questi schemi saranno esaminate a livello aziendale.

In relazione alla maggiore funzionalità conseguente a quanto sopra previsto, sono riconosciuti, ai lavoratori a ciclo continuo su tre turni, due giorni di riposo retribuito a godimento individuale su base annua.

Inoltre, ai lavoratori a ciclo continuo su tre turni avvicendati in funzione della realizzazione del massimo utilizzo annuo degli impianti risultante dalla facoltà delle aziende di prevedere sette giorni complessivi annui di fermata in occasione delle festività, sono riconosciuti due giorni retribuiti su base annua a godimento individuale.

L'individuazione delle giornate festive nelle quali fermare l'attività lavorativa viene concordata a livello aziendale.

Resta inteso che, quanto previsto al comma precedente, dovrà essere raccordato con le norme eventualmente concordate aziendalmente sulla stessa materia, al fine di evitare sovrapposizioni di trattamento.

Ai lavoratori turnisti sarà corrisposta la maggiorazione prevista al punto c) dell'art. 41 – *Lavoro festivo e domenicale* – Capitolo 5 – *Orario di lavoro*, per la prestazione domenicale con riposo compensativo.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti si danno atto che i 2 giorni di riposo retribuito di cui al 10° comma vengono riconosciuti anche nelle aziende che non ritengono di avvalersi di quanto previsto dallo stesso 10° comma del punto 33.4) *Orario a tre turni a ciclo continuo sette giorni su sette*).

33.5) Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

Allo scopo di contenere il ricorso al lavoro straordinario e alla cassa integrazione guadagni e per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività produttiva dell'Azienda o di parti di essa e/o alle esigenze tecnico-produttive-organizzative e quindi non per esigenze stabili e permanenti, l'orario settimanale contrattuale, di cui ai punti precedenti, può essere realizzato anche come media in un arco temporale di norma di 6 mesi.

In tal caso previa comunicazione e valutazione con la RSU, da avviarsi con preavviso di almeno 5 giorni, potranno essere attuati per l'intera Azienda, per reparti o per unità produttive temporanei regimi di orario superiori od inferiori all'orario contrattuale.

La RSU potrà farsi assistere dalle OO.SS. Territoriali.

Decorso cinque giorni dall'avvio della procedura la flessibilità diviene operativa.

I regimi d'orario superiori all'orario contrattuale non potranno eccedere le 48 ore settimanali, mentre i regimi inferiori all'orario contrattuale potranno anche essere realizzati tramite giornate di riposo retribuito, da comunicare con un preavviso di almeno 5 giorni.

Il riequilibrio tra prestazioni superiori ed inferiori all'orario settimanale dovrà avvenire, previa comunicazione alla RSU, entro sei mesi dal periodo di ciascun ricorso all'orario flessibile.

Ai lavoratori sarà corrisposta la retribuzione relativa al normale orario contrattuale, anche agli effetti degli istituti contrattuali, sia nelle settimane nelle quali hanno effettuato prestazioni superiori all'orario medio, sia nelle settimane nelle quali hanno effettuato prestazioni inferiori.

Pertanto, per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni diurni viene corrisposta una maggiorazione del 30% sulla retribuzione oraria.

La maggiorazione è elevata al 40% per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni notturni.

33.6) Banca Ore

La Banca Ore è un istituto di flessibilità oraria che rispetto allo straordinario (obbligatorio e non) è in grado di fornire efficaci risposte alla necessità di mitigare i costi derivanti dal riallineamento delle strutture organizzative alle fluttuazioni del mercato nonché alle dinamiche produttive e di gestione delle assenze individuali.

Tale istituto può essere attivato per l'intero stabilimento, per reparti, o per singole unità lavorative, per far fronte ad improvvise esigenze organizzative, ad improvvisi ed imprevedibili mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento della attività produttiva e/o dei calendari annui di funzionamento degli impianti a ciclo continuo e/o per ridurre il ricorso agli ammortizzatori sociali (sia fruendo le ore precedentemente maturate, sia anticipando la fruizione di ore maturabili successivamente).

La realizzazione dei regimi di orario superiori od inferiori all'orario contrattuale dovrà comportare (fatto salvo quanto di seguito riportato per le prestazioni di fine anno) il rispetto dell'orario contrattuale che comunque dovrà essere rispettato come media, in un arco temporale di 12 mesi.

L'Azienda, previa comunicazione alla RSU e con un preavviso minimo di 2 giorni, può disporre direttamente dell'attivazione dell'istituto della Banca Ore in modo obbligatorio entro il plafond di 64 ore annue.

In caso di esaurimento del plafond di ore e prosecuzione delle difficoltà di cui sopra, le Parti si incontreranno a livello aziendale per un esame complessivo della situazione e per verificare se esistono possibili, efficaci alternative a parità di costo per la gestione del problema.

I regimi di orario superiori all'orario contrattuale non possono superare le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali, i regimi inferiori possono essere realizzati anche con giornate di riposo retribuito.

L'anticipo di banca ore operato dall'Azienda non potrà, di norma, superare il saldo annuo di 64 ore.

Qualora a fine anno il saldo orario anticipato dall'Azienda dovesse eccedere le 64 ore, la differenza rispetto al saldo non verrà riportata nell'anno successivo e resterà pertanto a carico dell'Azienda.

Sono fatti salvi i casi di oggettiva impossibilità di pianificazione dei recuperi da parte della stessa a causa dell'insorgere, in capo al singolo lavoratore, di im-

pedimenti che abbiano comportato significativi periodi di assenza e, pertanto, fatto venir meno le condizioni per poter effettuare i corrispondenti recuperi lavorativi.

Ai lavoratori sarà corrisposta la retribuzione relativa al normale orario contrattuale, anche agli effetti degli istituti contrattuali, sia nelle settimane nelle quali hanno effettuato prestazioni superiori all'orario medio, sia nelle settimane nelle quali hanno effettuato prestazioni inferiori.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari a turni diurni viene corrisposta una maggiorazione del 30% sulla retribuzione oraria.

La maggiorazione è elevata al 40% per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari a turni notturni.

In caso di mancato recupero, le ore effettuate oltre l'orario contrattuale saranno retribuite con la maggiorazione di straordinario spettante incrementata del 5% e con assorbimento della maggiorazione di cui al comma precedente.

Le ore non recuperate e retribuite ai sensi del capoverso precedente, concorreranno al raggiungimento del limite dello straordinario obbligatorio con riferimento all'anno di maturazione delle predette ore.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per quanto riguarda il monte in banca ore connesso alle prestazioni lavorate nel mese di dicembre queste potranno essere fruite entro il 28 febbraio dell'anno successivo.

Nel periodo delle festività natalizie e l'8 dicembre le eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro medio settimanale verranno considerate lavoro straordinario.

33.7) Altre disposizioni

Compatibilmente con le obiettive possibilità di programmazione della produzione e ai fini di una migliore utilizzazione delle risorse aziendali, tra la Direzione e la RSU verranno concordati il calendario annuo del godimento delle ferie, dei riposi retribuiti, nonché i criteri di godimento dei 4 giorni di riposo o permesso retribuiti sostitutivi delle festività abolite dalla Legge n. 54/1977, così come modificata dal D.P.R. n. 792 del 28 dicembre 1985.

Per il personale turnista potranno essere adottati schemi flessibili di turnazione finalizzati a un migliore utilizzo delle risorse secondo le peculiari esigenze produttive.

Inoltre, nel rispetto della calendarizzazione, per consentire la piena funzionalità

della struttura tecnico-organizzativa-produttiva, l'Azienda potrà ricorrere alla mobilità interna ai sensi dell'art. 38 – *Mobilità del personale – Capitolo 5 – Orario di lavoro*.

In sede aziendale saranno inoltre esaminati i problemi anche di organico connessi con l'effettuazione delle giornate di riposo di cui al presente articolo le cui modalità di godimento saranno definite fra le Parti.

I riposi anzidetti assorbono fino a concorrenza analoghi trattamenti adottati in sede aziendale o mediante concessione di riposi retribuiti o mediante riduzione di orario di lavoro a parità di retribuzione. In questo ultimo caso, quindi, la riduzione dell'orario attuata in sede aziendale esclude la concessione di riposi fino a compensazione delle sopra indicate misure.

I riposi e i permessi retribuiti di cui al presente articolo, nonché il minor orario previsto per i turnisti del ciclo continuo, non sono cumulabili con eventuali analoghi trattamenti derivanti da future eventuali norme di Legge o accordi di carattere generale.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

L'attuazione dei regimi di orario sopra disciplinati è impegnativa per tutti i lavoratori interessati.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme di Legge sull'orario di lavoro e alle relative deroghe ed eccezioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

Per i lavoratori inseriti nelle turnazioni a ciclo continuo nello stesso trimestre non può essere superato il limite complessivo di 56 ore tra utilizzo della banca ore e dello straordinario obbligatorio.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3

Le Parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulle discipline della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dalla Legge, la quale esclude dalla limitazione dell'orario il personale con funzioni direttive.

Ai lavoratori triturnisti non a ciclo continuo è corrisposta dall'1.5.1990 una indennità in cifra fissa onnicomprensiva di € 6,20 lorde mensili.

NORME PARTICOLARI PER IL SETTORE CARTOTECNICO

Ai lavoratori che lavorano su tre turni avvicendati verrà corrisposto a far data

dal 1° luglio 2002, un importo fisso onnicomprensivo di € 5,16 lorde mensili. Dal 1° gennaio 2013 detto importo, viene elevato a 9,00 euro lordi mensili. Con decorrenza dal 1° gennaio 2013 è definita una tabella C) – aggiuntiva alle tabelle A) e B) – integrativa dei minimi per i lavoratori delle aziende cartotecniche che lavorano a ciclo continuo di 7 giorni su 7.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4

L'adozione dell'organizzazione del lavoro a ciclo continuo nell'attività di trasformazione della carta "tissue" avverrà previa attivazione delle procedure di cui al punto 3a) dell'art. 3 – *Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione – Capitolo 1 – Gli istituti di carattere sindacale.*

Ai lavoratori addetti alla trasformazione della carta "tissue" a ciclo continuo si applicano le norme valevoli per i lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 5

Poiché in presenza di particolari esigenze o tipologie organizzative, concordate a livello aziendale può verificarsi che il lavoratore non possa usufruire integralmente del riposo minimo giornaliero e/o del riposo minimo settimanale disciplinati dagli articoli 7 e 9 del D.Lgs. 66/2003 così come modificati dal D.L. n.112/08 convertito nella Legge n.133/08, in attuazione delle norme di rinvio previste dalla disposizione legislativa, le Parti a livello aziendale possono concordare le casistiche nelle quali si può derogare alle richiamate previsioni degli articoli 7 e 9 del Decreto Legislativo, a condizione che ai lavoratori interessati siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 6

Le Parti convengono che la prescrizione di cui all'articolo 8 del D.Lgs. 66/2003 è considerata assolta qualora in Azienda esista un regime di pause concordato o di fatto di durata complessiva pari o superiore a 10 minuti giornalieri. In assenza di accordi scritti sull'argomento tra Direzioni Aziendali e RSU si procederà alla certificazione del regime di pause esistente.

Art. 34 – Riposo settimanale

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le eccezioni o deroghe consentite dalla Legge.

Per i lavoratori adibiti normalmente al lavoro nei giorni di domenica nei casi

consentiti dalla Legge, con riposo compensativo in altro giorno della settimana, sarà corrisposta la percentuale di maggiorazione di cui alla lettera c) dell'art. 41 – *Lavoro festivo e domenicale* –Capitolo 5 – *Orario di lavoro*, per il lavoro eseguito di domenica.

CHIARIMENTO A VERBALE

Si chiarisce che per «normalmente» si è voluto riferirsi ad una predisposizione normale di lavoro domenicale, e tale deve intendersi anche se intervengono interruzioni dovute ad esigenze stagionali, mancanza di materie prime, diminuzioni di lavoro e cause di forza maggiore in genere.

Art. 35 – Cambio turno

Nel rispetto dell'orario di lavoro contrattuale e nel rispetto del numero previsto dall'organico tecnico, l'Azienda può modificare con un preavviso minimo di 18 ore lo schema di turnazione originariamente programmato di singoli lavoratori al fine di poter sopperire a temporanee necessità di carattere organizzativo e/o di carattere produttivo.

Lo spostamento di turno, che è impegnativo per il lavoratore interessato, può essere effettuato entro i seguenti limiti:

- a) un limite massimo di 24 volte l'anno, da intendersi nel senso che si considera modificabile, con un preavviso di 18 ore, l'orario afferente la singola prestazione lavorativa;
- b) un limite massimo di 6 volte l'anno riferito alle modifiche che impattano sull'intera struttura dei turni settimanali e/o sull'intero ciclo settimanale di turni (per intero ciclo settimanale deve intendersi una variazione di almeno tre giorni consecutivi).

Le modifiche di cui alla lettera b), potranno essere disposte dall'Azienda con un preavviso minimo di 48 ore dall'inizio del turno settimanale oggetto dello spostamento.

Le stesse non potranno interessare più di due cicli settimanali consecutivi e/o non potranno ripetersi senza aver rispettato un intervallo di invarianza della turnazione originaria di almeno due settimane.

Si precisa che le variazioni di cui al punto a) e b) potranno essere disposte per un numero massimo complessivo di 24 volte l'anno.

A fronte della provvisoria modifica del turno giornaliero di lavoro il lavoratore manterrà la maggiorazione originariamente applicabile, se più favorevole.

Sono fatte salve comprovate situazioni di obiettivo impedimento da parte del

lavoratore.

Rimangono comunque fuori dall'applicazione dei limiti del presente articolo le situazioni di cambio squadra.

Art. 36 – Interruzioni e sospensioni di lavoro

In caso di interruzioni temporanee di lavoro per causa di forza maggiore verificatesi dopo l'inizio del lavoro, al lavoratore sarà corrisposta la normale retribuzione limitatamente alla giornata in corso.

Nel caso che le interruzioni si verifichino prima dell'inizio del lavoro, al lavoratore che si presentasse in fabbrica all'ora prestabilita in base all'orario di lavoro, perché non tempestivamente preavvisato dell'interruzione, sarà corrisposta la normale retribuzione limitatamente alla giornata in corso.

Nei casi sopra indicati, ove esistenti, verrà comunque fatto primariamente ricorso all'utilizzo dei ROL/Ex festività.

In tutti i casi restano fermi per l'Azienda sia il diritto di rimborso a termini di Legge nei riguardi della Cassa Integrazione Guadagni e sia la facoltà di adibire gli operai ad altri lavori durante i periodi di interruzione.

Art. 37 – Mutamento di mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

In tali casi il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Il mutamento anche provvisorio/temporaneo di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Fatto salvo quanto previsto all'art. 30 – *Classificazione unica – Capitolo 4 – Tipologie di rapporto e classificazione*, relativo agli iter di avanzamento categoriale

per i neoassunti, nel caso di assegnazione a mansioni superiori il dipendente ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di:

- 30 giorni per periodi continuativi;
- 60 giorni per periodi non continuativi.

Quanto sopra non si applica in caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto.

I periodi di formazione/addestramento in affiancamento a dipendenti di categorie più elevate non costituiscono assegnazione a mansioni superiori.

Art. 38 – Mobilità del personale

È consentita la mobilità del personale, per esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Per le modifiche dell'organizzazione del lavoro si rinvia alle procedure previste al punto 3a) dell'art. 3 – *Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione* – Capitolo 1 – *Gli Istituti di carattere sindacale*.

L'istituto è comunque attivabile:

- in caso di fermo impianti;
- con riferimento al personale eccedente l'organico tecnico netto di macchina e/o di reparto.

L'organico tecnico è determinato in ragione del livello tecnologico dell'impianto e della complessità delle fasi di lavorazione in atto.

Art. 39 – Cambio delle squadre per lavoro a turni

Nessun lavoratore addetto a lavorazioni a turni avvicendati o in collegamento indispensabile con tali attività (comprese quelle a ciclo continuo) può allontanarsi dal suo posto se non è sostituito dal lavoratore che deve dargli il cambio e ciò fino a un massimo di due ore oltre il proprio orario di lavoro, salvo casi di impossibilità di sostituzione.

Al dipendente che prolunga il suo turno di lavoro deve essere corrisposta la retribuzione relativa al maggior lavoro prestato con la maggiorazione del 30% per il prolungamento del primo e del terzo turno e del 55% per il prolungamento del secondo turno da computare sulla normale retribuzione.

Art. 40 – Recuperi

È in facoltà dell'Azienda far recuperare le ore perdute a causa di forza maggiore

e le soste di lavoro concordate, corrispondendo al lavoratore la sola normale retribuzione.

Per i turnisti il recupero potrà avvenire anche nei giorni festivi con il riconoscimento della relativa maggiorazione.

I recuperi avverranno di norma entro i 45 giorni successivi dalla ripresa delle attività.

Art. 41 – Lavoro straordinario, notturno e festivo

41a) Lavoro straordinario

Per l'applicazione delle maggiorazioni previste a tale titolo sono considerate straordinarie le ore prestate oltre l'orario settimanale medio di cui all'art. 33 – *Orario di lavoro – Capitolo 5 – Orario di lavoro*, con esclusione del prolungamento per il recupero delle ore lavorate in meno nelle altre settimane del ciclo nel quale si realizza l'orario medio settimanale contrattuale e fermo restando quanto previsto in tema di flessibilità dell'orario.

Nei casi di effettuazione di prestazioni straordinarie l'Azienda ne darà comunicazione preventiva alle RSU.

Il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte dei lavoratori.

Tuttavia, nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea non trova applicazione il principio della non obbligatorietà e l'Azienda potrà far ricorso allo straordinario dandone successiva comunicazione alla RSU.

Su richiesta della RSU si procederà ad un esame delle situazioni che hanno motivato l'utilizzo del lavoro straordinario.

Rientrano nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea:

- motivi produttivi e/o organizzativi non strutturali;
- la salvaguardia manutentiva non ordinaria dell'efficienza degli impianti, fatti salvi gli accordi di reperibilità eventualmente definiti a livello aziendale;
- l'evasione di adempimenti collegati a scadenze fiscali o amministrative.

Le prestazioni straordinarie, per le causali sopra elencate, possono essere richieste entro il limite di 70 ore annue pro capite.

Inoltre, previa comunicazione alla RSU, potrà essere richiesto il lavoro straordinario con le modalità valide per le fattispecie esemplificate nel comma precedente per garantire la frequenza ai corsi di formazione organizzati dall'Azienda.

Per i lavoratori inseriti nelle turnazioni a ciclo continuo ai quali non si applicano

le casistiche di cui sopra, il principio della non obbligatorietà non trova applicazione nei casi di esigenze produttive o organizzative entro il limite di 48 ore annue e 24 ore trimestrali.

Sono fatte salve comprovate situazioni di obiettivo impedimento da parte del lavoratore.

Le ore non lavorate per festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nella settimana saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 33 – *Orario di lavoro – Capitolo 5 – Orario di lavoro.*

41b) Lavoro notturno

Ai sensi del D.Lgs. 66/2003 in caso di prima introduzione del lavoro notturno, dovrà essere avviata preventivamente, una consultazione delle RSU, se costituite, aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Tale consultazione va conclusa entro un periodo di 7 giorni.

Ai fini retributivi è considerato lavoro notturno quello svolto consecutivamente tra le ore 22 e le ore 5, salvo che per i lavoratori turnisti per i quali il lavoro notturno coincide con quello del 3° turno.

Per la individuazione del “lavoratore notturno” si fa riferimento alla definizione data dall’art. 1, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 66/2003 e succ. modifiche, integrazioni e conferme.

Per i lavoratori notturni ai sensi della Legge il limite giornaliero del lavoro notturno in turni avvicendati può essere rispettato come valore medio nell'ambito di un periodo di riferimento settimanale o plurisettimanale non superiore a 3 mesi.

Ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003 il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

- a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa. Ciò vale anche per i genitori non naturali con figli in adozione o in affido;
- b) dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) dalla lavoratrice o dal lavoratore, che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle 06, dal momento della comunicazione all'Azienda dell'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa rinvio alle norme pre-

viste dall'art. 78 – *Salute, Sicurezza sul lavoro, formazione e ambiente* – Capitolo 11 – *Salute, Sicurezza sul lavoro, formazione ed ambiente*.

41c) Lavoro festivo e domenicale

È considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali, ai sensi della Legge o dell'art. 33 – *Orario di lavoro* – Capitolo 5 – *Orario di lavoro*, il riposo compensativo cade in altro giorno, nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

È considerato lavoro domenicale quello compiuto dai lavoratori aventi il giorno di riposo compensativo in altro giorno della settimana limitatamente al turno la cui durata ricade interamente nella domenica o che ha inizio nella domenica. Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla normale retribuzione:

- lavoro straordinario diurno collegato con l'orario normale 30%
- lavoro straordinario non collegato con l'orario normale:
 - a) se diurno, con un minimo di tre ore di retribuzione 30%
 - b) se notturno, con un minimo di quattro ore di retribuzione 55%
- lavoro festivo 55%
- lavoro notturno per i lavoratori non turnisti 55%
- lavoro straordinario notturno per i lavoratori turnisti 55%
(salvo quanto stabilito dall'art. 42 *Capitolo 5 – Maggiorazioni per lavoro a turni*)
- lavoro domenicale con riposo compensativo:
 - a) per le ore normali di lavoro 80%
 - b) per le ore straordinarie 80%

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per gli impiegati, ove la retribuzione sia costituita in tutto o in parte di elementi variabili, si prenderà per base di computo la parte fissa, col rispetto in ogni caso del minimo tabellare del livello retributivo di appartenenza.

I lavoratori possono chiedere di destinare a riposi compensativi retribuiti da fruire individualmente le ore di lavoro straordinario prestate per esigenze indifferibili di durata temporanea entro un limite annuo del 30% delle stesse.

In tal caso, alle consuete scadenze sarà corrisposta in busta paga esclusivamente la maggiorazione dovuta in relazione alla tipologia di lavoro straordinario effettuato.

Art. 42 – Maggiorazioni per lavoro a turni

Ai lavoratori, che effettuano lavoro tanto in turni avvicendati di 8 ore consecutive quanto in prestazioni non avvicendate (vedi chiarimento a verbale) ma sempre di 8 ore consecutive saranno concesse le seguenti maggiorazioni sulla normale retribuzione (escluse ovviamente dalla base di computo le maggiorazioni di cui si tratta):

- 8% per il primo e secondo turno (diurni);
- 26% per il terzo turno (notturno).

Nel caso in cui il lavoratore, per cause indipendenti dalla propria volontà o in seguito a permesso concessogli, non sia in grado di prestare la propria opera per l'intero turno, avrà ugualmente diritto alle maggiorazioni suddette per le ore di lavoro effettivamente prestate.

Per le prestazioni non avvicendate si considera lavoro diurno quello coincidente con il periodo compreso nel primo e secondo turno e lavoro notturno quello coincidente con il periodo del terzo turno.

Nel lavoro che si svolge normalmente per 8 ore consecutive diurne su due turni avvicendati o in prestazioni non avvicendate, qualora le esigenze tecniche consentano di concedere mezz'ora di riposo, questa potrà essere applicata al turno individuale.

In tal caso i lavoratori decadono dal diritto alla maggiorazione sostitutiva prevista (vedi dichiarazione a verbale).

Il trattamento di cui al presente articolo è dovuto anche nel caso di lavoro domenicale o festivo e le maggiorazioni di cui al presente articolo stesso fanno parte della retribuzione a tutti gli effetti contrattuali, meno che per le prestazioni occasionali di brevissima durata.

CHIARIMENTO A VERBALE PER IL SETTORE DELLA CARTA

Sono escluse dalle maggiorazioni previste da questo articolo le prestazioni non avvicendate di 8 ore consecutive di lavoro presso cartiere con produzione non superiore ai quintali 30 nelle 24 ore di carta ordinaria (carta paglia, juta, bigia, cartoni da imballaggio a base di carta da macero e simili), che si svolgono su di un solo turno diurno giornaliero.

DICHIARAZIONE A VERBALE PER IL SETTORE CARTOTECNICO

Ove a livello aziendale venga ritenuta preferibile potrà essere applicata, mediante accordo a livello aziendale, la normativa prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1973 per il settore cartotecnico secondo cui la mezz'ora non

sarà né retribuita né considerata come effettivo orario di lavoro, mentre permane il diritto alle maggiorazioni

Art. 43 – Giorni Festivi

Sono considerati festivi i giorni seguenti:

- a) tutte le domeniche e il giorno di riposo compensativo per coloro che, nei casi consentiti dalla Legge, lavorano di domenica godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana;
- b) le tre festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno);
- c) le seguenti nove festività:
 - Capodanno;
 - Epifania;
 - Lunedì successivo alla Pasqua;
 - 15 agosto (Assunzione della B.M.V.);
 - 1° novembre (Ognissanti);
 - 8 dicembre (Immacolata Concezione);
 - 25 dicembre (S. Natale);
 - 26 dicembre (S. Stefano);
 - La ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento (per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma 29 giugno – SS. Pietro e Paolo). Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le Organizzazioni Territoriali qualora la ricorrenza del Santo Patrono coincida con altra festività retribuita.

Localmente o aziendaliamente potrà sostituirsi la giornata di S. Stefano con altra giornata.

In dette festività, quando non vi sia prestazione di lavoro, si intende che il pagamento della festività stessa è compreso nella retribuzione mensile percepita dal lavoratore e non si farà, quindi, luogo ad alcuna variazione sul normale trattamento.

Nel caso di prestazione di lavoro spetterà al lavoratore la retribuzione relativa alle ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per lavoro festivo.

Nel caso in cui una delle festività di cui alle lettere b) e c) cada di domenica, è dovuto in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari a un ventiseiesimo della normale retribuzione mensile.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività anche a coloro che, nei casi consentiti dalla Legge, lavorino di

domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificata dal D.P.R. n. 792 del 28 dicembre 1985, vengono riconosciute quattro giornate di permesso o riposo retribuito di cui ai punti 33.1, 33.2 e 33.4 dell'art. 33 – *Orario di lavoro – Capitolo 5 – Orario di lavoro, con decorrenza della normale retribuzione.*

Tali giornate sono retribuite nella misura atta a consentire nella settimana in cui sono fruite il raggiungimento della retribuzione settimanale ragguagliata a 40 ore.

Per quanto riguarda la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Per quanto concerne il trattamento economico per festività cadenti nei periodi di sospensione del lavoro con ricorso agli ammortizzatori sociali, si farà riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di legge regolamentanti tale materia.

NOTA A VERBALE N.1 - NORME PARTICOLARI PER IL SETTORE CARTARIO:

Per gli operai turnisti a ciclo continuo sette giorni su sette, con il passaggio alla mensilizzazione della retribuzione, qualora una delle festività di cui al presente articolo sia coincidente con un giorno di riposo, è dovuto in aggiunta al normale trattamento economico un importo pari a un ventiseiesimo ($1/26^o$) della normale retribuzione mensile.

Per effetto di quanto sopra, a differenza di quanto avviene per gli impiegati, non è dovuto alcun compenso aggiuntivo per le festività cadenti di domenica e coincidenti con un giorno per il quale è prevista una prestazione lavorativa.

NOTA A VERBALE N. 2

Gli eventuali trattamenti di miglior favore già applicati a livello aziendale relativamente alle festività verranno salvaguardati nell'ambito dell'opportuna armonizzazione necessaria per il passaggio alla mensilizzazione.

CAPITOLO SESTO
RETRIBUZIONE, STIPENDI E SALARI

Art. 44 – Mensilizzazione della retribuzione

A decorrere dal 1/1/2022, la retribuzione dei lavoratori (a prescindere dalla qualifica contrattuale) è determinata in misura fissa mensile, fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in ragione dei giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Ai lavoratori che nel corso del mese si saranno assentati per ferie, festività e per le altre tipologie di assenza che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile e le assenze in esame verranno evidenziate nel prospetto retributivo (LUL) ai soli fini figurativi e/o ai soli fini di separata contabilizzazione dei singoli istituti.

In tal modo si intendono compensati oltre al lavoro ordinario, anche le ferie, i permessi retribuiti, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 43 – *Giorni festivi – Capitolo 5 – Orario di lavoro*.

Sono escluse dalla compensazione quelle festività coincidenti con la domenica (per queste rimane confermata la modalità aggiuntiva di pagamento di cui all'art. 43 – *Giorni festivi – Capitolo 5 – Orario di lavoro*).

Fanno eccezione a quanto sopra riportato le indennità di natura assistenziale e/o previdenziale per le quali è richiesto un trattamento e un assoggettamento distinto. La retribuzione oraria dei lavoratori ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi eventualmente fissati a mese e rientranti nel campo della retribuzione fissa lorda mensile (con incidenza sulle componenti indirette della retribuzione). Qualora le esigenze derivanti dalle normative assistenziali/previdenziali richiedessero un assoggettamento di taluni istituti secondo sistemi di calcolo a giorni, la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 26 i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi erogati in misura fissa mensile e che per loro natura possono avere riflessi sulle componenti indirette della retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero in caso di assunzione nel corso del mese, al lavoratore verrà riconosciuta la retribuzione afferente alle ore effettivamente lavorate. Le quote relative alle ore teoriche lavorabili non retribuite saranno calcolate in base alla retribuzione oraria ottenuta applicando il coefficiente orario (1/173). Per quanto concerne le maggiorazioni contrattuali legate alle prestazioni lavorative a turno, queste verranno erogate moltiplicando l'importo della retribuzione oraria per la percentuale del turno.

NOTA A CHIARIMENTO VERBALE

Per le aziende che già applicano la mensilizzazione della retribuzione per gli operai, verranno mantenuti gli accordi e le prassi in essere, salvo diversa intesa tra le Parti aziendali.

Art. 45 – Indennità di cassa

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro, con oneri per errore, verrà corrisposta una indennità nella misura del 5% sullo stipendio contrattuale. Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Art. 46 – Reperibilità

Al fine di assicurare la funzionalità e la sicurezza degli impianti a fronte di esigenze non prevedibili, la direzione può istituire turni di reperibilità per l'area manutenzione e centrale termoelettrica sulla base della regolamentazione concordata in sede aziendale.

In caso si renda necessario attivare l'istituto in aziende prive di una disciplina della materia, l'accordo dovrà essere raggiunto entro un mese dalla richiesta avanzata dall'Azienda.

Nel caso trascorso un mese non sia stata raggiunta l'intesa, la competenza passa alle Parti stipulanti il CCNL che dovranno raggiungere l'accordo sulla base dei contenuti medi di accordi vigenti in aziende di analoghe dimensioni e simile processo produttivo nel territorio o, nel caso di aziende appartenenti a Gruppi, sulla base dei contenuti medi degli accordi sottoscritti nel Gruppo.

L'accordo stipulato dalle Organizzazioni nazionali è immediatamente operativo ed impegnativo per i lavoratori coinvolti.

Art. 47 – Tredicesima mensilità

L'Azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari a 30/26 (200 ore per gli operai) della normale retribuzione mensile percepita; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla Vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno l'impiegato avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.

La frazione di mese non superiore ai 15 giorni non sarà considerata, mentre sarà considerato come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

periodi di assenza per malattia e infortunio, nei limiti della conservazione del posto, nonché per il congedo obbligatorio di cui al D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni e i periodi di assenza per regolari permessi saranno utilmente computati ai fini della tredicesima mensilità.

Art. 48 – Aumenti periodici di anzianità

Ai lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, sarà corrisposto per ogni biennio e fino a un massimo di 5, un aumento in cifra fissa differenziata, per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti, rapportato a mese, è il seguente:

Livello	Parametro	Scatti anzianità				
		1	2	3	5	6
Q	250	15,49	30,98	46,47	61,96	77,45
AS	249	15,49	30,98	46,47	61,96	77,45
A	212	15,49	30,98	46,47	61,96	77,45
B1	188	13,94	27,88	41,82	55,76	69,70
B2S	182	13,69	27,38	41,07	55,76	68,45
B2	174	13,69	27,38	41,07	54,76	68,45
C1S	161	13,43	26,86	40,29	53,72	67,15
C1	153	13,43	26,86	40,29	53,72	67,15
C2	139	13,17	26,34	39,51	52,68	65,85
C3	129	12,91	25,82	38,73	51,64	64,55
D1	121	12,39	24,78	37,17	49,56	61,95
D2	111	11,88	23,76	35,64	47,52	59,40
E	100	11,62	23,24	34,86	46,48	58,10

Detti aumenti fanno parte della retribuzione e non sono considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione ad incentivo.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti

dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorrono dal 1° del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Poiché l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale, nei casi di passaggio di livello compresi i casi di passaggio da operaio a impiegato, si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore valevole per il livello di acquisizione e la frazione di biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

Passaggio da operaio a impiegato

In caso di passaggio da operaio a impiegato si rivalutano a norma dell'ultimo comma del presente articolo gli scatti operai maturati e l'importo massimo maturabile è quello corrispondente a 5 scatti del livello di acquisizione.

NORME TRANSITORIE

- 1) Gli impiegati in servizio al 21 luglio 1979 mantengono il diritto alla maturazione di 14 scatti biennali per il settore cartario e di 12 scatti biennali per il settore cartotecnico, secondo gli importi previsti al 2° comma del presente articolo.
- 2) Passaggio di livello Per gli impiegati in servizio al 21 luglio 1979, nei casi di passaggio di livello verrà mantenuta la cifra già maturata a titolo di scatti con diritto alla maturazione di ulteriori scatti biennali secondo gli importi previsti dal presente articolo nei limiti di un importo massimo complessivo, riferito al nuovo livello categoriale, corrispondente a 12 scatti per i cartotecnici e a 14 scatti per i cartai.

Art. 49 – Passaggio di qualifica

Nel caso di passaggio di qualifica l'anzianità trascorsa nella qualifica di provenienza deve valere agli effetti del preavviso, delle ferie e del trattamento di malattia.

Per quanto concerne invece gli scatti di anzianità, gli scatti già maturati nella qualifica di provenienza vengono considerati utili ai fini del computo degli scatti complessivi secondo la normativa ed entro i limiti contemplati dall'art. 48

– *Aumenti periodici di anzianità – Capitolo 6 – Retribuzione, stipendi e salari.*

Art. 50 – Premi di risultato

La contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita nell'ambito della prassi negoziale in atto nei settori disciplinati dal presente contratto con particolare riferimento alle piccole imprese.

Sono titolari della contrattazione a livello aziendale le RSU e le strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, ovvero, nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le RSU, le Organizzazioni Sindacali Nazionali e le Organizzazioni Sindacali Territoriali.

Le aziende sono assistite e/o rappresentate dalle Associazioni Imprenditoriali competenti cui aderiscono o conferiscono mandato.

Oggetto della contrattazione è l'istituzione di un premio correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri traguardi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comuni per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le Parti valuteranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'Azienda.

Una volta individuati gli obiettivi verranno definiti i parametri, i meccanismi e gli importi collegati.

Potranno anche essere concordati forme, tempi ed altre clausole per l'informazione e la verifica circa i risultati e per il riesame degli obiettivi e dei meccanismi in rapporto a rilevanti modifiche delle condizioni di riferimento esistenti al momento dell'accordo.

In relazione a quanto sopra il premio non potrà essere determinato a priori ed avrà caratteristiche di totale variabilità.

Il premio dovrà avere i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti fiscali previsti dalla normativa di Legge.

L'accordo per il premio avrà durata triennale e la contrattazione si svolgerà secondo il principio della non sovrapponibilità nell'anno dei cicli negoziali.

La richiesta di rinnovo dell'accordo aziendale dovrà avanzata in tempo utile al fine di consentire l'apertura della procedura negoziale due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'Azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

Una volta iniziata la procedura negoziale verranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione di ogni tipo di agitazione e di iniziative unilaterali sulle materie in discussione per un periodo di due mesi dalla presentazione della richiesta di incontro e comunque per tutto il mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente.

I premi di produzione o istituti retributivi analoghi eventualmente esistenti a livello aziendale rimangono fissati nelle quantità concordate e non saranno più oggetto di successiva contrattazione. Le Parti all'atto della istituzione del premio di risultato procederanno alla loro armonizzazione fermo restando che da tale operazione non devono derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

50a) Modelli di P.d.r. (premi di risultato) per le aziende di minore dimensione

Nel presupposto che nelle aziende di minore dimensione la difficoltà di individuare e gestire indicatori di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività aziendale costituisca un ostacolo alla introduzione del P.d.r., sono stati elaborati i due seguenti modelli di premio di semplice gestione.

Per istituire il premio occorre l'Accordo tra Azienda e RSU e/o OO.SS. Territoriali, secondo le modalità previste dal presente articolo sia sul modello di premio, sia sui valori economici da collegare agli obiettivi.

Alle aziende che sottoscrivono il P.d.r. non si applica l'E.g.r. (Elemento di garanzia retributiva) di cui all'art. 51 – *Elemento di garanzia retributiva – Capitolo 6 – Retribuzione, stipendi e salari.*

1. VARIAZIONI DEL FATTURATO PRO-CAPITE (FATTURATO DIVISO IL NUMERO DEI DIPENDENTI)

Il sistema più semplice di collegamento di un premio alla quantità prodotte è quello di avvalersi del dato del fatturato pro-capite.

Per le aziende cartotecniche, data l'alta incidenza sul fatturato del valore della carta e dati gli sbalzi di prezzo cui la stessa è soggetta che possono alterare significativamente l'indicatore in esame, è opportuno depurare dal valore del fatturato complessivo il valore della carta.

Il minore peso sul fatturato delle altre materie utilizzate nel processo produttivo può consentire di evitare di procedere anche allo stralcio del loro valore.

Tuttavia, la detrazione anche degli importi relativi alle altre materie prime rende il dato più funzionale per l'utilizzo ai fini del premio.

Quanto sopra precisato, l'erogazione a titolo di premio può essere collegata alla

variazione percentuale tra il fatturato pro-capite dell'anno precedente e il fatturato pro-capite dell'anno di riferimento per la maturazione del premio.

È importante al fine di rendere omogenei e quindi confrontabili i dati dei due anni che il valore dell'anno precedente sia accresciuto della percentuale di inflazione verificatasi nell'anno stesso secondo l'indice Istat.

La formula per calcolare la variazione del fatturato pro-capite è la seguente:

$$\frac{\text{fatturato pro-capite dell'anno} - \text{Fatturato pro capite dell'anno precedente} \times \% \text{ inflazione} \times 100}{\text{Fatturato pro-capite dell'anno precedente} \times \% \text{ inflazione}}$$

La formula di cui sopra non è oggetto di negoziato ma va solo applicata.

Le Parti devono, invece, negoziare l'entità del premio da collegare al raggiungimento dei diversi risultati secondo la seguente tabella:

Fatturato immutato o inferiore all'anno precedente	€ 0
Incremento del fatturato fino al	€
Incremento del fatturato dal al	€
Incremento del fatturato superiore al	€

Esempio

L'Azienda nel 2011 ha fatturato euro 3.000.000 con 25 dipendenti realizzando un fatturato pro-capite di euro. 120.000.

Nel 2012 il fatturato è stato di euro 3.100.000 con 24 dipendenti con un fatturato pro-capite di 129,166.

Nel 2011 l'inflazione è stata del 2%.

Di conseguenza

$$\frac{129.116 - 122.400 (120.000 + 2\% \text{ di } 120.00) = 6.766 \times 100 = 5.52\%}{122.400}$$

I lavoratori hanno maturato il premio previsto per quello scaglione.

2. RIDUZIONE DEGLI SCARTI

Il premio viene collegato all'aumento della produzione regolare e cioè alla diminuzione degli scarti e/o dei resi.

La formula per la determinazione dell'indice è la seguente:

$$\text{Qualità consuntiva} = \frac{\text{Produzione regolare}}{\text{Produzione regolare} + \text{scarti imputabili e/o resi}}$$

$$\text{Indice di qualità} = \frac{\text{Qualità consuntiva}}{\text{Qualità standard}}$$

La qualità standard può essere quella dell'anno precedente, oppure un altro valore definito di comune accordo.

Il premio potrà, quindi, consistere in una cifra da corrispondere ad ogni variazione positiva dell'indice così ottenuto.

Modalità di erogazione degli importi per entrambi i modelli di premio

- 1) L'importo concordato è riferito ai lavoratori inquadrati nel gruppo C.
I lavoratori inquadrati nei Gruppi A e B percepiscono un importo maggiorato del 20%.
I lavoratori inquadrati nei Gruppi D ed E percepiscono un importo ridotto del 20%.
- 2) Il premio è corrisposto al personale in forza al momento della erogazione.
Il ragguaglio degli importi alle ore prestate risolve automaticamente il problema della modalità da adottare per i rapporti part-time e per i rapporti iniziati nel corso dell'anno.
- 3) Gli importi del premio sono comprensivi di tutte le incidenze sugli istituti di Legge e di contratto compreso il TFR.

Art. 51 – Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 2017 ai lavoratori a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio di ogni anno nelle aziende che non abbiano fatto contrattazione di II livello negli ultimi tre anni e che non abbiano ricevuto nello stesso periodo nessun altro trattamento economico collettivo inclusi quelli a titolo di liberalità, in aggiunta a quanto spettante a norma di CCNL, è riconosciuta con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo un importo annuo di 250 euro lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento

economico aggiuntivo a quello fissato dal CCNL.

L'importo è onnicomprensivo e non computabile ai fini del TFR.

In caso di risoluzione del rapporto prima della data di corresponsione, verranno erogati tanti dodicesimi dell'importo quanti sono i mesi interi di servizio prestati nell'anno.

Art. 52 – Corresponsione della retribuzione e delle competenze per cessazione del rapporto

La retribuzione sarà corrisposta mensilmente e verrà accreditata sul conto corrente (bancario o postale) comunicato dal lavoratore all'atto dell'assunzione o successivamente a seguito di variazione dello stesso.

Fatte salve le informazioni previste dalle norme di Legge regolamentanti il Libro Unico del Lavoro (LUL), la corresponsione della retribuzione e delle competenze spettanti al lavoratore in caso di per cessazione del rapporto di lavoro sarà effettuata mediante prospetto paga sul quale saranno specificati i singoli elementi delle spettanze e delle trattenute.

Nel caso in cui l'Azienda ne ritardi l'accredito dello stipendio di oltre 10 giorni rispetto alla data di valuta prevista, decoreranno - dal giorno successivo a quello di scadenza dei suddetti 10 giorni - gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

In caso di ritardo superiore a 1 mese, rispetto alla scadenza del termine di cui al comma precedente, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro per giusta causa, con diritto alla corresponsione dell'indennità di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e/o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 53 – Fondo nazionale di previdenza complementare

L'accordo istitutivo di Byblos, Fondo Nazionale Pensione Complementare per i lavoratori delle aziende esercenti l'industria della carta e del cartone, delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali, è riportato in appendice insieme allo statuto e al regolamento elettorale.

Per quanto riguarda i comparti disciplinati dal presente contratto il Fondo sarà alimentato con le seguenti modalità:

- contributo a carico del Datore di Lavoro pari all'1% della normale retribuzione annua (comprensiva della 13.ma mensilità o gratifica natalizia); il contributo

viene elevato al 1,2% dal 01/01/2012;

- contributo a carico del dipendente pari all'1% della normale retribuzione annua (comprensiva della 13.ma mensilità o gratifica natalizia);
- 100% dell'accantonamento del T.F.R. maturato nell'anno per i dipendenti assunti per la prima volta dopo il 28 aprile 1993;
- quota dell'accantonamento del T.F.R. maturato nell'anno pari al 2% della retribuzione utile alla determinazione dello stesso T.F.R. per tutti gli altri dipendenti.

In occasione dell'assunzione con contratto a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato, con contratto di inserimento, con contratto part-time a tempo indeterminato, con contratto a termine di durata pari o superiore a sei mesi, l'Azienda consegnerà al neoassunto il modulo di domanda di adesione al Fondo e la scheda informativa.

A decorrere dal 01/01/2023, in favore dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Byblos, verrà riconosciuto un contributo aggiuntivo a carico del Datore di Lavoro pari al 0,3% della normale retribuzione annua così come sopra definita.

Art. 54 – Fondo di assistenza sanitaria integrativa

L'accordo istitutivo del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori delle aziende esercenti l'industria della carta e del cartone, delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali, è riportato in appendice insieme allo statuto e al regolamento elettorale.

Il Fondo è alimentato attraverso un contributo complessivo pari a 120,00 € all'anno che, dal 1° gennaio 2017, è interamente a carico delle aziende.

A far data dal 1° gennaio 2017 saranno iscritti automaticamente al fondo tutti i lavoratori a tempo indeterminato disciplinati dal presente CCNL che non beneficino già di assistenza sanitaria integrativa.

Sono escluse dall'obbligo contrattuale di iscrizione dei dipendenti e relativo versamento al fondo, le aziende che hanno forme di prevenzione e assistenza sanitaria integrativa a favore della generalità dei lavoratori o di alcune categorie dei dipendenti complessivamente equivalenti.

Nel caso in cui le forme di assistenza sanitaria integrativa riguardassero solo alcune categorie di lavoratori, l'esclusione dall'obbligo di iscrizione riguarda unicamente queste categorie di lavoratori.

A decorrere dal 1° gennaio 2017 le imprese che pur essendo tenute non versino il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione mensile pari a 25 € lorde.

Art. 55 – Ferie e ROL solidali

Ai sensi dell'art. 24 D.Lgs. 151/2015 è consentito ai lavoratori cedere volontariamente a titolo gratuito una quota di ferie (residue dell'anno precedente se eccedenti le quattro settimane e/o parte eccedente le quattro settimane dell'anno corrente) e una quota di rol/ex festività/permessi retribuiti in favore di propri colleghi per motivi di solidarietà.

In aggiunta ai casi contemplati dall'art. 24 D.Lgs. 151/2015 a livello locale/aziendale sarà possibile attivare quanto sopra anche a favore di dipendenti che abbiano la necessità di assistere familiari sofferenti di patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice.

Le modalità di attuazione di tale istituto saranno definite a livello aziendale mediante confronto con le RSU.

Art. 56 – Conto individuale del tempo

Le Parti, nella logica di costruire un sistema di supporto e di protezione nei confronti dei lavoratori che potrebbero trovarsi coinvolti in processi di riorganizzazione e ristrutturazione e/o meccanismi di anticipazione dell'uscita rispetto al raggiungimento dei requisiti minimi per il conseguimento della pensione ed infine di quanti possano necessitare di un supporto economico durante il decorso di malattie lunghe e croniche, ritengono opportuno costituire l'istituto del "Conto individuale del Tempo" che permetta ai lavoratori stessi di accantonare su un conto individuale ore da utilizzare in caso di necessità.

In particolare potranno essere indirizzati verso questo strumento:

- 1) Le ore di ROL ed Ex-Festività non utilizzate nel corso dell'anno
- 2) Le ore di credito relative alla Banca Ore, laddove non riprogrammate da parte Aziendale e non liquidate
- 3) Le eventuali ore di riposo compensativo
- 4) Le ore eventualmente indirizzate come ferie solidali in favore del lavoratore coinvolto
- 5) Eventuali altre ore prestate dal lavoratore in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro e per le quali non è stata retribuita la quota oraria e non è stato schedulato un recupero compensativo
- 6) Eventuali premi derivanti dalla contrattazione di secondo livello e/o dall'elemento di garanzia contrattuale di cui all'art.

Il regolamento applicativo dell'istituto verrà realizzato a livello aziendale e potrà

essere inserito nell'ambito della contrattazione di secondo livello favorendo anche meccanismi che, attraverso l'eventuale trasformazione in strumenti welfare finalizzati al supporto delle tematiche sopradescritte rendano possibile, nel massimo rispetto delle normative in materia, il miglior utilizzo della strumentazione fornita dalla legge.

Le Parti istituiranno un Gruppo di lavoro tecnico per creare un modello di riferimento cui gli attori aziendali possano ispirarsi nella costituzione della Banca del Tempo a livello locale e per approfondire gli aspetti applicativi e normativi ad essa collegati.

Art. 57 – Scala parametrica – tabella dei minimi di stipendio e di salario

L'incremento dei minimi concordato per il livello baricentro è determinato per gli altri livelli utilizzando convenzionalmente la seguente scala parametrica.

Livello	Parametro
Q	250
AS	249
A	212
B1	188
B2S	182
B2	174
C1S	161
C1	153
C2	139
C3	129
D1	121
D2	111
E	100

CAPITOLO SESTO RETRIBUZIONE, STIPENDI E SALARI

CAT.	al 31.12.2021	dal 01.01.2022 al 31.12.2022					
	Trattamento Economico Minimo	Incremento			Trattamento Economico Minimo	Elemento di Modernizzazione Contrattuale	Nuovi Minimi
		TEM	EMC	Totale			
Quadro	2.547,94	39,22	9,80	49,02	2.587,16	9,80	2.596,96
AS	2.539,92	39,06	9,76	48,82	2.578,98	9,76	2.588,74
A	2.237,74	33,26	8,31	41,57	2.271,00	8,31	2.279,31
B1	2.040,60	29,49	7,37	36,86	2.070,09	7,37	2.077,46
B2S	1.990,78	28,55	7,14	35,69	2.019,33	7,14	2.026,47
B2	1.926,73	27,30	6,82	34,12	1.954,03	6,82	1.960,85
C1S	1.819,13	25,26	6,31	31,57	1.844,39	6,31	1.850,70
C1	1.755,11	24,00	6,00	30,00	1.779,11	6,00	1.785,11
C2	1.640,70	21,80	5,45	27,25	1.662,50	5,45	1.667,95
C3	1.559,28	20,23	5,06	25,29	1.579,51	5,06	1.584,57
D1	1.494,11	18,98	4,75	23,73	1.513,09	4,75	1.517,84
D2	1.412,35	17,41	4,35	21,76	1.429,76	4,35	1.434,11
E	1.322,61	15,69	3,92	19,61	1.338,30	3,92	1.342,22

CAT.	dal 01.01.2023 al 31.12.2023					
	Incremento			Trattamento Economico Minimo	Elemento di Modernizzazione Contrattuale	Nuovi Minimi
	TEM	EMC	Totale			
Quadro	39,22	9,80	49,02	2.626,38	19,60	2.645,98
AS	39,06	9,76	48,82	2.618,04	19,52	2.637,56
A	33,26	8,31	41,57	2.304,26	16,62	2.320,88
B1	29,49	7,37	36,86	2.099,58	14,74	2.114,32
B2S	28,55	7,14	35,69	2.047,88	14,28	2.062,16
B2	27,30	6,82	34,12	1.981,33	13,64	1.994,97
C1S	25,26	6,31	31,57	1.869,65	12,62	1.882,27
C1	24,00	6,00	30,00	1.803,11	12,00	1.815,11
C2	21,80	5,45	27,25	1.684,30	10,90	1.695,20
C3	20,23	5,06	25,29	1.599,74	10,12	1.609,86
D1	18,98	4,75	23,73	1.532,07	9,50	1.541,57
D2	17,41	4,35	21,76	1.447,17	8,70	1.455,87
E	15,69	3,92	19,61	1.353,99	7,84	1.361,83

dal 01.01.2024 al 30.06.2024						
CAT.	Incremento			Trattamento Economico Minimo	Elemento di Modernizzazione Contrattuale	Nuovi Minimi
	TEM	EMC	Totale			
Quadro	26,14	6,54	32,68	2.652,52	26,14	2.678,66
AS	26,04	6,51	32,55	2.644,08	26,03	2.670,11
A	22,17	5,54	27,71	2.326,43	22,16	2.348,59
B1	19,66	4,92	24,58	2.119,24	19,66	2.138,90
B2S	19,03	4,76	23,79	2.066,91	19,04	2.085,95
B2	18,20	4,55	22,75	1.999,53	18,19	2.017,72
C1S	16,84	4,21	21,05	1.886,49	16,83	1.903,32
C1	16,00	4,00	20,00	1.819,11	16,00	1.835,11
C2	14,54	3,63	18,17	1.698,84	14,53	1.713,37
C3	13,49	3,37	16,86	1.613,23	13,49	1.626,72
D1	12,66	3,16	15,82	1.544,73	12,66	1.557,39
D2	11,61	2,90	14,51	1.458,78	11,60	1.470,38
E	10,46	2,61	13,07	1.364,45	10,45	1.374,90

dal 01.07.2024 al 31.12.2024						
CAT.	Incremento			Trattamento Economico Minimo	Elemento di Modernizzazione Contrattuale	Nuovi Minimi
	TEM	EMC	Totale			
Quadro	26,14	6,54	32,68	2.678,66	32,68	2.711,34
AS	26,04	6,51	32,55	2.670,12	32,54	2.702,66
A	22,17	5,54	27,71	2.348,60	27,70	2.376,30
B1	19,66	4,92	24,58	2.138,90	24,58	2.163,48
B2S	19,03	4,76	23,79	2.085,94	23,80	2.109,74
B2	18,20	4,55	22,75	2.017,73	22,74	2.040,47
C1S	16,84	4,21	21,05	1.903,33	21,04	1.924,37
C1	16,00	4,00	20,00	1.835,11	20,00	1.855,11
C2	14,54	3,63	18,17	1.713,38	18,16	1.731,54
C3	13,49	3,37	16,86	1.626,72	16,86	1.643,58
D1	12,66	3,16	15,82	1.557,39	15,82	1.573,21
D2	11,61	2,90	14,51	1.470,39	14,50	1.484,89
E	10,46	2,61	13,07	1.374,91	13,06	1.387,97

CAT.	TAB. A	TAB. B	TAB. C
Q	152,75	126,09	111,86
AS	152,22	125,61	111,42
A	132,10	108,03	95,03
B1	119,04	96,63	84,40
B2S	115,77	93,78	81,74
B2	111,43	89,98	78,20
C1S	104,35	83,80	72,44
C1	100,00	80,00	68,89
C2	92,39	73,35	62,69
C3	86,95	68,59	58,25
D1	82,59	64,79	54,71
D2	77,16	60,05	50,29
E	71,18	54,82	45,41

La *tabella A* si applica ai lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo di sette giorni su sette e che sono inseriti nei tre turni avvicendati.

La *tabella B* si applica ai lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo di sette giorni su sette e che non sono inseriti nei tre turni avvicendati.

La *tabella C* si applica ai lavoratori dell'Azienda cartotecnica che lavorano a ciclo continuo di 7 giorni su 7.

Gli importi contenuti nelle tabelle di cui sopra rientrano nella definizione di normale retribuzione prevista dall'art. 58 – *Nomenclatura – Capitolo 6 – Retribuzione, stipendi e salari*.

Art. 57 bis – Elemento di Modernizzazione Contrattuale

Tenuto conto degli importanti elementi di modernizzazione contrattuale introdotti dal presente contratto, viene istituita una specifica voce retributiva denominata "Elemento di Modernizzazione Contrattuale", dell'importo a regime di 20€ sul livello C1, parametrato come da scala parametrica dei minimi di stipendio, che verrà corrisposta con i seguenti importi e decorrenze:

EMC euro	DECORRENZA
6	Gennaio 2022
6	Gennaio 2023
4	Gennaio 2024
4	Luglio 2024

Gli importi di cui sopra rientrano nella definizione di normale retribuzione prevista dall'art. 58 – *Nomenclatura – Capitolo 6 – Retribuzione, stipendi e salari*.

Art. 58 – Nomenclatura

Ai fini del presente contratto, si intende:

- per stipendio o salario contrattuale, i valori del TEM e dell'Elemento di Modernizzazione Contrattuale dei minimi tabellari;
- per normale retribuzione, la somma di quanto compete al lavoratore, quale corrispettivo, in via ordinaria, mensilmente o a periodi più brevi (compresi stipendio o salario contrattuale, aumenti periodici di anzianità e, quando dovute, indennità per lavoro a ciclo continuo di sette giorni su sette, maggiorazioni per prestazioni non occasionali in turni di 8 ore consecutive, esclusi emolumenti annuali, indennità di cassa);
- per retribuzione globale, l'insieme degli emolumenti percepiti nell'anno per la prestazione lavorativa nell'orario contrattuale.

CHIARIMENTO A VERBALE

A chiarimento della normativa contrattuale vigente, le Parti riconoscono che la maggiorazione del lavoro domenicale con riposo compensativo non viene considerata agli effetti della retribuzione indiretta (ferie - festività - tredicesima o gratifica natalizia).

Tale maggiorazione compete invece sul TFR.

Sono fatti salvi gli accordi collettivi di miglior favore.

Art. 59 – Conteggi perequativi

Le maggiorazioni per lavori a turno, salvo i casi in cui le stesse siano state corrisposte per prestazioni occasionali, saranno computate per le ferie, per i permessi retribuiti, per la tredicesima mensilità e la gratifica natalizia, in base alla media maturata negli ultimi 12 mesi ai titoli di cui sopra.

Sono fatte salve le condizioni in atto di miglior favore.

Nel caso l'Azienda abbia assegnato mansioni giornalieri a un lavoratore turnista che abbia compiuto 60 anni di età a seguito di permanente inidoneità a continuare a lavorare a turni (accertata da istituti di diritto pubblico e/o medici di fiducia dell'Azienda), questi manterrà ad personam in cifra fissa tanti trentesimi del 50% della maggiorazione di turno mediamente percepita, quanti sono stati

gli anni interi di servizio prestati effettivamente in turno fino ad un massimo di 30/30.

Tale importo sarà riassorbito fino a concorrenza nel caso di nuova assegnazione a lavoro in turni.

NOTA TRANSITORIA

Per il solo biennio 2021/2022 il riferimento anagrafico di cui al 3° comma del presente articolo sarà considerato 58 anni.

Art. 60 – Una Tantum

Nel mese di ottobre 2021, e previo scioglimento positivo della riserva da parte delle OO.SS. Nazionali a tutti i lavoratori in forza e con anzianità aziendale di almeno tre mesi al momento dell'erogazione, viene riconosciuto un importo Una Tantum di 150 euro lorde non riparametrabili, omnicomprensivo dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale e/o contrattuale.

Tale importo non concorre inoltre alla base di calcolo del TFR.

CAPITOLO SETTIMO
TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Art. 61 – Trasferte

Ai lavoratori in missione per esigenze di servizio l'Azienda corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia non inferiori alla 1° classe);
- b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio - nei limiti della normalità - quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Art. 62 – Trasferimenti

Trasferimenti operai

All'operaio/a celibe/nubile che sia trasferito/a da uno stabilimento all'altro della stessa Azienda ubicato in diversa località, nel caso che dal trasferimento consegua un effettivo cambiamento di residenza, sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'Azienda, delle spese di trasporto per sé, per la famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) e inoltre una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese del vitto e alloggio, limitatamente all'operaio, per la durata di dieci giorni.

Se l'operaio/a è coniugato sarà, invece, corrisposta una indennità una tantum nella misura di quindici giornate della normale retribuzione più due giornate della normale retribuzione per ogni familiare a carico e convivente che con lui si trasferisce.

In caso di trasferimento individuale le aziende terranno conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore/lavoratrice dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente ovvero tramite le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Trasferimenti impiegati

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso, salvo che per gli impiegati dei gruppi categoriali A e B per i quali all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'Azienda di disporre il trasferimento e tale diritto risulti in base alla situazione

di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio, nei quali casi all'impiegato, che non accetti il trasferimento stesso, verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto, ma non il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'Azienda.

È dovuta inoltre una diaria «una tantum» nella misura di un terzo della normale retribuzione mensile all'impiegato celibe senza conviventi a carico, e nella misura di due terzi della normale retribuzione mensile, oltre a un quindicesimo della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato e denunciato al Datore di Lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato all'impiegato per iscritto con il preavviso di un mese.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

In caso di trasferimenti individuali le aziende terranno conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente ovvero tramite le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Art. 63 – Trasferimento di Azienda

In caso di trasferimento di Azienda si applicano le norme di cui al D.Lgs. n. 18 del 2001 successive modifiche ed integrazioni.

CAPITOLO OTTAVO
FORMAZIONE

Art. 64 – Formazione e aggiornamento professionale

Le Organizzazioni contraenti, anche alla luce di quanto meglio specificato nell'articolo Innovazione, Digitalizzazione e Automazione, riconoscono la necessità e si impegnano a dare impulso alla formazione e all'aggiornamento professionale come mezzo necessario per la conservazione delle capacità professionali, il mantenimento della competitività e l'incremento professionale, al fine di ottenere e mantenere un ottimale utilizzo delle strutture produttive e degli impianti.

A tal fine, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, le apposite commissioni, anche in collaborazione con l'E.N.I.P.G., oltre ad elaborare ed aggiornare gli obiettivi di conoscenze e competenze ed i relativi percorsi formativi per l'applicazione della norma relativa all'Apprendistato, valuteranno i fabbisogni formativi espressi dai settori al fine di assumere le iniziative concrete che siano di supporto alle aziende e ai lavoratori nella realizzazione della formazione continua tramite l'intervento di Fondimpresa o l'avviamento di percorsi con l'ANPAL per l'utilizzo del Fondo Nuove Competenze.

Ferma rimanendo la possibilità che analoghe iniziative siano svolte a livello aziendale, le Parti sono, infatti, convinte che una attività di indirizzo, iniziativa e coordinamento a livello nazionale in campo formativo, gestita pariteticamente, costituisca una rilevante garanzia dell'efficacia degli interventi di formazione continua e favorisca il dialogo con gli Enti erogatori dei finanziamenti.

Infatti, il livello nazionale:

- può avvalersi delle migliori conoscenze specialistiche dei processi produttivi e della loro evoluzione tecnologica;
- può avvalersi della collaborazione delle migliori scuole specializzate;
- favorisce l'uniformità della formazione indipendentemente dalla collocazione territoriale delle singole aziende.

L'attività di cui sopra sarà svolta in coordinamento con le strutture territoriali delle Parti delle aree interessate e con le articolazioni territoriali di Fondimpresa e dell'ANPAL.

I lavoratori che frequenteranno i corsi di cui al presente articolo potranno avvalersi dei permessi previsti dal successivo art. 37, secondo la disciplina prevista dall'articolo stesso.

In relazione a quanto sopra, i Gruppi e le aziende nell'ambito degli incontri previsti dall'art. 10 – *Sistema di informazione – Capitolo 1 – Gli istituti di carattere sindacale*, forniranno alle RSU e alle OO.SS. Territoriali informazioni sui corsi effettuati, specificandone le finalità e i risultati conseguiti, e sui corsi programmati.

Le RSU e le OO.SS. forniranno alle aziende il proprio contributo sia sui fabbisogni formativi, sia sulla efficacia della formazione effettuata, proponendo eventuali ulteriori interventi.

Art. 64a) – Innovazione, Digitalizzazione e Automazione

Il processo di innovazione e digitalizzazione degli impianti che, già presente come importante fattore competitivo prima dell'emergenza Covid 19 (Piano Industria 4.0), è stato posto come uno dei pilastri del Next Generation Plan della Commissione Europea e come il più importante capitolo del programma Italiano per l'accesso alle risorse del Recovery Fund, comporterà una profonda trasformazione dei processi aziendali.

Questo rende necessario ripensare completamente il sistema di competenze disponibili nel mondo del lavoro, al fine di garantire il pieno allineamento tra le skills possedute ed i nuovi profili professionali che si vengono a sviluppare con la progressiva introduzione di impianti a contenuto tecnologico avanzato e che favoriscono lo scambio e la gestione dei Big Data, anche per avere un controllo costante dei flussi di informazioni all'interno dei processi industriali.

In questo scenario, anche il comparto della carta e quello delle industrie grafiche cartotecniche e trasformatrici sta vivendo una profonda trasformazione, che rende sempre più essenziale far sì che tutti gli addetti siano in grado di svolgere le attività cui sono preposti con competenze aggiornate ed in grado di interfacciarsi con i nuovi impianti.

Questa situazione, se da un lato rende necessario richiedere alle parti stipulanti il presente contratto una profonda opera di riscrittura e rivisitazione del modello di classificazione contrattuale con la definizione dei nuovi profili professionali che derivano da questa evoluzione, dall'altro configura come non rimandabile anche l'avvio di percorsi formativi volti a garantire il pieno allineamento professionale con tale scenario.

In questa logica elemento importante può essere la modulazione di programmi che, anche sfruttando la possibile spinta derivante da un uso più ampio delle risorse che sono e dovrebbero essere messe a disposizione da parte del Fondo Nuove Competenze, possono anche costituire un concreto elemento attuativo di quanto previsto dall'art. 64 – *Formazione e aggiornamento professionale* – Capitolo 8 - *Formazione*.

Quanto sopra deve considerarsi come elemento essenziale per il mantenimento della tenuta del sistema Industriale, della sua competitività e del bilanciamento

gestionale, anche in una logica di condivisione delle conoscenze differenziali (generation share management), tra risorse native digitali e attori aziendali con maggiore esperienza lavorativa in ruoli tradizionali, ma provvisti di competenze limitate rispetto ai processi di automazione degli impianti.

Conseguentemente, le Parti, puntando a valorizzare l'elemento della crescita professionale e delle competenze come un fattore chiave della competitività dell'intero comparto, e superando una lettura meramente legata a percorsi di crescita inquadramentale, intendono rendere coerente lo sforzo formativo con le esigenze sistemiche sopra evidenziate.

Le parti quindi, anche nell'ambito del lavoro del Gruppo di Lavoro Classificazione che si occuperà di aggiornare i profili professionali e di proporre un nuovo sistema unico nel corso della prossima tornata di rinnovo contrattuale, potranno anche identificare le linee guida di tali programmi formativi alla luce delle evoluzioni che si manifesteranno nel corso dello stesso periodo, ma ritengono al contempo di dover attuare sin da subito gli interventi che verranno ritenuti non procrastinabili per preservare la competitività dell'intero sistema.

Le Aziende, dunque, esamineranno insieme con le RSU e le OO.SS. Territoriali firmatarie del presente contratto i piani formativi relativi a queste specifiche materie e le parti si impegnano ad attivare anche tutte le fonti di finanziamento presenti nel coevo quadro normativo per supportare queste iniziative.

Al contempo a livello Nazionale verranno attivati, come meglio specificato all'art. 64 – *Formazione e aggiornamento professionale – Capitolo 8 – Formazione*, quei percorsi che, anche con il coinvolgimento dell'E.N.I.P.G., consentano di definire dei meccanismi di coordinamento che favoriscano il processo di modernizzazione del sistema delle competenze.

Art. 64b) – E.N.I.P.G.

Le parti, anche alla luce di quanto previsto al punto 64a), al fine di promuovere, incrementare e potenziare l'istruzione e l'aggiornamento professionale nel settore cartotecnico, in considerazione delle esigenze legate all'evoluzione tecnologica e dei processi organizzativi e produttivi, riconoscono l'Ente Nazionale per l'Istruzione Professionale Grafica (E.N.I.P.G.) quale organismo atto a provvedere allo studio, alla promozione e al coordinamento delle iniziative dirette a favorire lo sviluppo tecnico e professionale del settore.

A decorrere da gennaio 2022 viene istituito un contributo di assistenza contrattuale.

Le aziende del settore cartotecnico sono tenute all'iscrizione a decorrere da

gennaio 2022.

Per il pagamento della quota:

- le aziende fino ai 15 dipendenti verseranno un contributo nella misura dello 0,05% della retribuzione annua lorda per l'anno 2023 e 0,10% a regime, dal 2024;
- le aziende sopra i 15 dipendenti verseranno lo 0,10% della retribuzione annua lorda a decorrere da gennaio 2023.

Al contributo non sono tenute le aziende cartarie e del converting del tissue.

Il requisito dimensionale è calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente all'iscrizione (salvo il primo anno per cui si prenderà a riferimento dicembre 2022), avendo riguardo al numero di operai, impiegati e quadri e computando proporzionalmente i lavoratori part-time.

Tale contributo verrà richiesto e riscosso dall'E.N.I.P.G. Nazionale o da un ente previdenziale/assicurativo e ripartito in ragione del 70% ai Comitati provinciali o interprovinciali o regionali e del 30% all'E.N.I.P.G. stesso.

I Comitati provinciali o interprovinciali o regionali stabiliranno, ciascuno per la propria competenza e nell'ambito delle norme statutarie e regolamentari dell'E.N.I.P.G., le modalità del proprio funzionamento e quelle di riscossione del contributo di cui al comma precedente.

In caso di mancata costituzione del competente Comitato provinciale o interprovinciale o regionale per l'istruzione professionale cartotecnica le competenze a livello territoriale verranno assunte direttamente dall'E.N.I.P.G. al quale resterà assegnata di conseguenza l'intera aliquota del contributo contrattuale.

Verranno valutate, da parte dell'Ente, opportunità di accordi/possibili sinergie con quelle aziende che hanno già in corso progetti e/o attività formative con strutture interne dedicate.

Art. 65 – Diritto allo studio

I lavoratori che, fuori dell'ipotesi di cui all'art. 66 – *Lavoratori studenti* – *Capitolo 8 – Formazione*, al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'Azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore dieci annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'Azienda o nell'unità produttiva in quella data salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'Azienda e dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2,5 per cento del totale della forza occupata; dovrà comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva mediante accordi con le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore procapite per triennio utilizzabili anche in un solo anno, sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'Azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale.

Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento della metà del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 4° comma, la Direzione e le Rappresentanze Sindacali Unitarie stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al 4° comma, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi, ecc.

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'Azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con la indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permessi usufruiti, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al 4° comma, è costituito dalla regolare frequenza all'intero corso.

L'applicazione della percentuale di cui al 4° comma avverrà assicurando l'esercizio del diritto allo studio ad almeno un lavoratore per ciascuna Azienda.

Art. 66 – Lavoratori studenti

Ai lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titolo di studio legale, saranno concessi permessi retribuiti, per esigenze di studio, nella misura di una settimana di calendario all'anno (pari a 40 ore), in aggiunta ai permessi previsti dall'articolo 10 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970. Ai lavoratori predetti possono essere concessi, per le stesse esigenze, permessi non retribuiti fino a un massimo di una settimana di calendario all'anno (pari a 40 ore).

L'Azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti ai permessi di cui si tratta.

Inoltre, nella predisposizione degli orari di lavoro, le aziende terranno nella dovuta considerazione le esigenze dei lavoratori studenti che, compatibilmente con le necessità aziendali, saranno favoriti nella frequenza dei corsi scolastici in conformità a quanto disposto dall'art. 10 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

La Rappresentanza Sindacale Unitaria potrà optare tra il trattamento sopra indicato ed eventuali trattamenti aziendali preesistenti per lo stesso titolo.

Art. 67 – Congedi per Formazione e per Formazione continua**67a) Congedi per formazione**

- 1) Ai sensi dell'art. 5, L. 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa Azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa. Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal Datore di Lavoro.
- 2) La richiesta di congedo potrà non essere accolta, ovvero l'accoglimento potrà essere differito in caso di comprovate esigenze organizzative.
Tra queste, in particolare, implicano il diniego della richiesta i casi di:
 - oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
 - mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

- 3) I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo, non dovranno essere superiori all' 1 % all'anno della forza occupata nell'unità produttiva medesima al 31 dicembre dell'anno precedente. Nelle aziende con più di 50 dipendenti sarà comunque consentito un congedo all'anno per formazione.
- 4) Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.
- 5) La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'Azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.
- 6) Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente CCNL.
- 7) Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del Decreto Ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al Datore di Lavoro, il congedo è interrotto.

67b) Congedi per Formazione continua

- 1) Ai sensi delle vigenti disposizioni di Legge, al fine di accrescere le proprie conoscenze e competenze professionali i dipendenti possono fruire di congedi per la formazione continua.
- 2) Le condizioni e le modalità di fruizione saranno definite a livello aziendale.

CAPITOLO NONO
TUTELE

Art. 68 – Portatori di handicap

Le Aziende, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico organizzative, inseriranno nelle proprie strutture portatori di handicap riconosciuti invalidi ai sensi della Legge n. 68/1999 in funzione delle capacità lavorative degli stessi.

Art. 69 – Consulori

Le unità produttive aventi alle proprie dipendenze un numero significativo di personale femminile, consentiranno, a richiesta delle RAU, che personale medico dei consultori pubblici abbia accesso all'interno dell'Azienda, nei locali messi a disposizione, per svolgere l'attività sanitaria di educazione e prevenzione di propria competenza.

L'accesso dei medici suddetti avrà luogo al di fuori dell'orario di lavoro e secondo le modalità che, di volta in volta, saranno concordate con le Direzioni aziendali.

Art. 70 – Molestie e violenza nel luogo di lavoro

Nel fare rinvio all'accordo quadro sottoscritto da Confindustria con CGIL - CISL e UIL il 25 gennaio 2016 si ribadisce che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Art. 71 – Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 80/2015 le lavoratrici dipendenti inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificate dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5bis del DL 93/2013 convertito con modificazioni dalla L. 119/2013, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 3

mesi.

La richiesta deve essere effettuata, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso minimo di 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo, e a produrre la certificazione di cui sopra.

Durante tale periodo la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative che è corrisposta dal Datore di Lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Nella denuncia contributiva, viene detratto l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente, con le modalità di cui all'articolo 1 del Decreto Legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

I periodi di congedo vengono computati ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla gratifica natalizia o 13.ma mensilità al TFR e alle ferie.

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 quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

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.

Art. 72 – Patronati

Le Parti, in merito allo svolgimento dell'attività degli Istituti di Patronato ai sensi dell'art. 12 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, all'interno dell'Azienda, convengono quanto segue:

- 1) i Patronati delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto svolgeranno i compiti previsti dal D.L.C.P.S. 29 luglio 1974, n. 804, nei confronti dei singoli lavoratori interessati mediante propri rappresentanti, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica rilasciata dalle rispettive Direzioni Provinciali dei Patronati stessi, i quali dovranno

- segnalare le eventuali variazioni;
- 2) i predetti rappresentanti dei Patronati svolgeranno le proprie funzioni nel locale che verrà messo a disposizione per l'esercizio della loro attività;
 - 3) per lo svolgimento della stessa verranno concordati con le Direzioni Aziendali i giorni e gli orari atti a consentire i contatti con i lavoratori al di fuori dell'orario di lavoro.

CAPITOLO DECIMO
DISCIPLINA DEL
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 73 – Disciplina del lavoro

73a) Procedura di contestazione e applicazione delle sanzioni

Le norme relative alle sanzioni disciplinari ed alle procedure di contestazione delle stesse devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Esse devono applicare quanto in materia è stabilito dalla Legge e dal CCNL. Fermo restando quanto disposto dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604 e succ. mod. e int., non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possano essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che li ha determinati.

Il lavoratore, entro i 5 giorni successivi dalla contestazione aziendale, potrà addurre le proprie giustificazioni anche mediante assistenza di un rappresentante dell'Associazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Qualora l'Azienda non commini il provvedimento disciplinare entro il termine di 30 giorni dalla data in cui sono state rese le giustificazioni, le stesse si intenderanno accolte.

Sono fatti salvi i casi di istruttoria particolarmente complessa, che, comunicati entro lo stesso termine di 30 giorni al lavoratore, renderà possibile l'adozione del provvedimento disciplinare anche oltre tale periodo.

Nel caso non vengano presentate le giustificazioni, il termine di 30 giorni decorre dalla scadenza del termine dei 5 giorni previsti dal comma precedente.

73b) Sistema sanzionatorio

Per le infrazioni disciplinari la Direzione potrà applicare, a seconda della gravità della mancanza e tenendo conto della eventuale recidiva, i seguenti provvedimenti:

- r- rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- multa sino a tre ore di normale retribuzione;
- sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Ai dipendenti possono essere inflitti il rimprovero verbale o scritto nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.

Tuttavia, potrà essere inflitta la multa o la sospensione qualora il dipendente:

- a) non si presenti al lavoro oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura prevista dall'art. 25 – *Malattia e infortunio* – *Capitolo 3 – Assenze*, salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) abbandoni il posto di lavoro senza autorizzazione da parte dell'Azienda;
- c) ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- d) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- e) non utilizzi i dispositivi di protezione individuali secondo le indicazioni ricevute;
- f) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;
- g) sia trovato addormentato;
- h) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto, o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;
- i) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di evidente alterazione psicofisica (quale ad esempio lo stato di ubriachezza o lo stato derivante dall'assunzione di sostanze psicoattive o psicotrope) e in tal caso, inoltre, il dipendente verrà allontanato;
- j) abbia commesso alterchi senza vie di fatto nello stabilimento;
- k) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;
- l) trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'Azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene;
- m) non rispetti le norme e le procedure inerenti la prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- n) in qualità di preposto, ometta la vigilanza e l'applicazione delle norme e procedure inerenti la prevenzione e la protezione.

L'importo delle multe sarà devoluto a una qualsiasi delle istituzioni sociali d'accordo con la RSU ove esistente.

LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina

ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle sopra contemplate, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al paragrafo successivo.

Si potrà applicare il licenziamento con preavviso nei casi:

- a) di recidiva nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a sospensione nei sei mesi precedenti oppure recidiva nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni nei 24 mesi precedenti;
- b) di introduzione nello stabilimento di persone estranee senza regolare permesso della Direzione, salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui al paragrafo precedente;
- c) in cui lo stato di manifesta alterazione psicofisica del lavoratore abbia comportato situazioni di pericolo per il dipendente stesso e/o per altri soggetti.

LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di Legge.

Potrà essere licenziato senza preavviso, il dipendente:

- a) che abbia lavorato o costruito, all'interno dello stabilimento e senza autorizzazione della Direzione, oggetti per proprio uso o per conto terzi nei casi non previsti dal punto k) fermo restando il diritto delle aziende di operare sul TFR, fino a concorrenza, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;
- b) che abbia commesso reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- c) che abbia commesso insubordinazione grave verso i superiori;
- d) che abbia commesso furto;
- e) che abbia perseguito un indebito arricchimento a favore proprio o di terzi;
- f) che abbia commesso danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;
- g) che abbia commesso alterchi con vie di fatto o risse nello stabilimento;
- h) che abbia trafugato o riprodotto schizzi, disegni, documenti, o procedimenti di lavorazione o di fabbricazione;
- i) che abbia effettuato oltre 5 giorni di assenze ingiustificate consecutive dal

lavoro, considerando non incidenti nel concetto di consecutività le giornate di non presenza previste dal ciclo di lavoro.

Ai dipendenti per le mancanze di cui sopra verrà comunque corrisposto il trattamento di fine rapporto.

Art. 74 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento del dipendente non in prova tranne i casi previsti dall'art. 73b) – *Sistema sanzionatorio – Capitolo 10 – Disciplina del rapporto di lavoro*, o le sue dimissioni dovranno aver luogo con un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

- a) per i dipendenti che, avendo superato il periodo di prova non hanno superato i 5 anni di servizio:
 - 1) mesi 2 e 15 giorni per i dipendenti del Gruppo A;
 - 2) mesi 1 e 15 giorni per i dipendenti del Gruppo B;
 - 3) mesi 1 per i dipendenti del Gruppo C;
 - 4) settimane 2 per i dipendenti dei Gruppi D ed E;
- b) per i dipendenti che hanno superato i 5 anni di servizio:
 - 1) mesi 3 e 15 giorni per i dipendenti del Gruppo A;
 - 2) mesi 2 per i dipendenti del Gruppo B;
 - 3) mesi 1 e 15 giorni per i dipendenti del Gruppo C;
 - 4) settimane 2 per i dipendenti dei Gruppi D ed E;

I termini di disdetta decorrono dal giorno 1 o 15 di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di mancato preavviso.

La retribuzione corrisposta in caso di preavviso lavorato o a titolo di indennità sostitutiva del preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto.

È in facoltà del dipendente che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

L'Azienda può anche esonerare il dipendente dalla prestazione del lavoro corrispondendo l'indennità sostitutiva per il periodo mancante al compimento del preavviso.

Durante il compimento del periodo di preavviso il Datore di Lavoro concederà al dipendente dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal Datore di Lavoro in rapporto

alle esigenze dell'Azienda.

Il Datore di Lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione globale per il periodo di preavviso da questi eventualmente non prestato.

Art. 75 – Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto, calcolato sommando per ciascun anno di servizio una quota pari alla retribuzione globale divisa per 13,5.

La quota è proporzionalmente ridotta per frazioni di anno computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Per quanto riguarda i criteri di computo della indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, restano valide le norme contenute nel CCNL 21 luglio 1979 alle quali si fa rinvio (v. allegato n. 4).

Il TFR viene calcolato una volta acquisito il coefficiente mensile applicabile e corrisposto non oltre il mese successivo a quello della risoluzione del rapporto.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni o partecipazioni, si applicano le seguenti norme.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima del termine di ciascun anno anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

Le partecipazioni agli utili sono computate fino ad un massimo pari all'importo degli altri elementi della retribuzione normale annua.

È in facoltà dell'Azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto l'impiegato percepisca in conseguenza della risoluzione del rapporto per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'Azienda.

Ai sensi delle disposizioni della Legge Finanziaria 2007 in materia di previdenza complementare e dei relativi decreti attuativi, i lavoratori il cui rapporto di lavoro ha inizio dopo il 31 dicembre 2006 e che non abbiano già espresso in maniera tacita o esplicita la propria volontà in ordine al conferimento del TFR relativamente a precedenti rapporti di lavoro, manifestano entro 6 mesi dalla data di assunzione la volontà di conferire il TFR ad una forma pensionistica complementare, oppure di mantenerlo secondo le previsioni di cui all'art. 2120 Cod. Civ., fermo restando che nelle aziende con oltre 49 addetti il TFR sarà versato dall'Azienda nell'apposito Fondo gestito dall'INPS.

Detta manifestazione di volontà deve avvenire attraverso la compilazione del modulo TFR2 che deve essere messo a disposizione del Datore di Lavoro e che

allo stesso deve essere consegnato dopo la compilazione.

N.B. - Fino al 31 dicembre 1989 il trattamento di fine rapporto conteggiato con i criteri di cui all'art. 1 della Legge 297/1982, ai sensi dell'art. 5, 4° comma della Legge medesima, veniva attribuito al personale con qualifica operaia nella proporzione di 27,69/30.

Art. 76 - Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso debbono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivono a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione ai sensi dell'art. 2122 del Codice Civile, come modificato dalla sentenza n. 8 del 1972 della Corte Costituzionale.

Art. 77 - Certificato di Lavoro

In caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa, l'Azienda su richiesta del lavoratore, ha l'obbligo di mettere a disposizione allo stesso, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per i diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nell'Azienda, della categoria di assegnazione e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

The background of the page is a solid dark red color. A white, diagonal band cuts across the middle of the page, creating a triangular shape on the left and a trapezoidal shape on the right. The text is centered within the white band.

CAPITOLO UNDICESIMO
SALUTE, SICUREZZA SUL LAVORO,
FORMAZIONE ED AMBIENTE

Art. 78 – Salute, Sicurezza sul lavoro – Formazione e ambiente**78a) Salute e sicurezza del Lavoro**

Nella consapevolezza che una specifica formazione antinfortunistica di tutti i lavoratori è uno dei presupposti per il raggiungimento dell'obiettivo di una incisiva progressiva riduzione degli infortuni sul lavoro, le Parti costituiranno con separata intesa una Commissione Tecnica Paritetica che dovrà realizzare moduli formativi differenziati per il settore cartario e per il settore cartotecnico da porre a disposizione delle aziende e dei lavoratori disciplinati dal presente CCNL.

La stessa Commissione dovrà elaborare i contenuti specifici della formazione di base e degli aggiornamenti periodici per gli RLS nel rispetto delle quantità minime di Legge che siano fruibili sia con la modalità tradizionale, sia con la modalità della formazione a distanza.

La formazione avverrà durante l'orario di lavoro e non potrà comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Le aziende, ai sensi del D.Lgs. 81 del 2008 e successive modifiche e conferme, manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino la salubrità e l'igiene dell'ambiente di lavoro curandone l'aerazione, la pulizia, l'illuminazione e la climatizzazione; parimenti, le aziende, nei casi previsti dalla Legge, metteranno a disposizione dei lavoratori i dispositivi di protezione individuale (DPI) e adotteranno tutti quei provvedimenti atti a garantire la sicurezza del lavoro.

Il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, in adempimento delle leggi, gli verranno rese note dall'Azienda: in particolare è tenuto a servirsi dei dispositivi protettivi curando, altresì, la corretta conservazione degli stessi.

Il lavoratore è tenuto a partecipare ai corsi sulla sicurezza promossi dall'Azienda. Per ciò che riguarda i diritti e i doveri delle Parti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro, si richiamano in particolare le disposizioni di attuazione pattuite con l'Accordo Interconfederale 12 dicembre 2018 e con il D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e conferme.

Le Parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili.

Pertanto in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le Parti interessate (il Datore di Lavoro, il lavoratore

o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'organismo paritetico competente, laddove presente, al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata. Ai sensi dell'Accordo Interconfederale citato i rappresentanti per la sicurezza nelle aziende con più di 15 dipendenti vengono eletti nell'ambito delle RSU nei numeri previsti dall'Accordo stesso.

Nelle aziende che occupano da 5 a 15 dipendenti i compiti e le attribuzioni del Rappresentante per la Sicurezza vengono assunti dal Delegato di Impresa di cui all'art. 14 – *Delegato di Impresa – Capitolo 1 – Gli istituti di carattere sindacale*, ove tale carica sia stata attivata.

Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione dei RLS, la formazione, i permessi, le attribuzioni, il diritto di accesso sui luoghi di lavoro, le modalità della consultazione, le riunioni periodiche, le informazioni e la documentazione aziendale si fa espresso rinvio alle previsioni dell'Accordo Interconfederale richiamato, il cui testo si riporta in allegato al presente contratto.

Le attribuzioni del RLS, distinte da quelle delle RSU, sono quelle definite dalla Legge e in particolare quelle previste dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008.

Ai sensi dell'art. 50, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 81/2008 il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza viene periodicamente informato dall'Azienda, di norma una volta l'anno, in merito all'organizzazione della formazione da erogare ai lavoratori in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Ai sensi dell'art. 50, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008 il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve disporre dei mezzi (come ad esempio armadietto e/o scrivania, accesso ad un pc aziendale, ecc.) e degli spazi idonei per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati infortunistici, contenuti in applicazioni informatiche, che devono essere comunicati ai sensi di Legge sia a fini statistici e informativi, sia a fini assicurativi.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla Legge per le Rappresentanze Sindacali.

Nelle aziende o unità produttive da 150 a 200 dipendenti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza saranno in numero di due.

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, i Rappresentanti per la Sicurezza utilizzano permessi, distinti da quelli per la RSU pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Nelle aziende o unità produttive da 100 a 149 dipendenti il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza in sostituzione di quanto previsto dall'Accordo In-

terconfederale sopra citato, utilizza per la specifica funzione permessi retribuiti fino a 60 ore all'anno.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), l) dell'art. 50 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

In sede di contrattazione aziendale le Parti procederanno all'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza, avendo riguardo alle ore di permesso già riconosciute per lo stesso titolo.

Il Datore di Lavoro, ovvero i Dirigenti e Preposti, i Lavoratori, il Medico Competente (ove previsto), il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente.

Il Datore di Lavoro, ovvero i Dirigenti e Preposti, all'interno dell'Azienda o dell'Unità Produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di Legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi e ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi (DVR) contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori. Ai sensi dell'art. 50, lettera b) del D.Lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni l'RLS è consultato preventivamente e tempestivamente in merito alla valutazione dei rischi, al solo fine di comprovarne la data certa, l'RLS sottoscrive la valutazione dei rischi apponendo la propria firma al DVR;

- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta.

Nelle aziende, o unità produttive, è eletto o designato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale 12 dicembre 2018 in applicazione dell'art. 47, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 18, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 e art. 50 del D.Lgs. 81/2008, il Datore di Lavoro è tenuto a mettere a disposizione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi.

Gli RLS sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il Rappresentante per la Sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in Azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 50, lett. o) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal Datore di Lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

In tale occasione, le Parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad istituti o enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie

secondo le modalità concordemente individuate.

Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

Per affrontare tematiche specifiche di sicurezza di particolare comprovata rilevanza, in sede aziendale, nelle unità produttive con almeno 100 dipendenti, potranno, su richiesta delle RLS, tenersi appositi incontri informativi, anche per singoli reparti, con la partecipazione del RLS, del RSPP e eventualmente del Medico Competente.

Questi incontri devono tenere conto delle esigenze tecnico produttive e organizzative aziendali e si terranno nel limite di un incontro l'anno.

78b) Indumenti da lavoro e DPI

Per i dipendenti soggetti, nella fabbricazione della cellulosa, della fibra vulcanizzata, della presfibra e nelle cartiere, a usura particolare di vestiario anche per effetto di sostanze corrosive, le aziende provvederanno ai tempestivi cambi degli indumenti a protezione del vestiario.

Il Datore di Lavoro ha l'obbligo di ricercare e individuare, sulla base della valutazione dei rischi e dei DPI disponibili sul mercato, i DPI più idonei a proteggere i lavoratori.

I lavoratori hanno l'obbligo di utilizzare i DPI messi a loro disposizione, secondo le istruzioni fornite nei corsi di formazione, informazione ed addestramento professionale.

Il Datore di Lavoro ha l'obbligo di fissare le condizioni d'uso e manutenzione dei DPI e di verificare che le istruzioni d'uso siano in lingua comprensibile al lavoratore. Il Datore di Lavoro ha altresì l'obbligo di verificarne il corretto utilizzo in base alle istruzioni fornite.

I lavoratori devono avere cura dei DPI, senza modificarne le caratteristiche di propria iniziativa.

Devono segnalare prontamente al Datore di Lavoro, al Dirigente o al Preposto, qualunque rottura o difetto dei DPI messi loro a disposizione.

I lavoratori devono altresì attenersi alle disposizioni aziendali riguardo la custodia (che dovrà avvenire nei luoghi di lavoro in armadietti o in appositi spazi dedicati) l'impiego e la eventuale riconsegna dei DPI.

78c) Sorveglianza sanitaria e visite mediche periodiche

La Sorveglianza Sanitaria consiste nell'insieme degli accertamenti sanitari svolti dal Medico Competente finalizzati alla tutela dello stato di salute e alla sicurezza dei lavoratori, in relazione alle condizioni di salute degli stessi, all'ambiente di

lavoro, ai fattori di rischio e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. Sono sottoposti a sorveglianza sanitaria i lavoratori per i quali nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) è indicato un livello di rischio tale per cui la normativa vigente ne prevede l'obbligo.

La sorveglianza sanitaria comprende:

- visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato;
- visita medica periodica per controllare nel tempo lo stato di salute dei lavoratori esposti al rischio;
- visita medica in occasione del cambio della mansione (con modifica dei rischi per la salute);
- visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente (rischio chimico) - per motivi organizzativi la visita medica è eseguibile solo se concordata con il medico competente prima della formale cessazione del rapporto di lavoro medesimo;
- visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi (solo per lavoratori in sorveglianza sanitaria periodica);
- visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta.

La sorveglianza sanitaria è finalizzata (D.Lgs. 81/2008, art 41, comma 6 bis) che ha modificato il D.Lgs. 81/2008 all'espressione dei giudizi di idoneità alla mansione specifica che vanno obbligatoriamente comunicati per iscritto al Datore di Lavoro e in copia al lavoratore stesso.

Il lavoratore è obbligato a sottoporsi agli accertamenti previsti se, in base al Documento di Valutazione dei Rischi (D.Lgs. del 9 aprile 2008 n. 81, artt. 17 e 28, come modificato dal D.Lgs. del 3 agosto 2009 n.106), risulta esposto ai fattori di rischio per i quali le norme di Legge impongono la sorveglianza sanitaria; contemporaneamente il Datore di Lavoro è obbligato a far sottoporre i lavoratori a visita medica (D.Lgs. 81/2008, artt. 18 come modificato dal D.Lgs. del 3 agosto 2009 n.106 e art.20).

In assenza di tali rischi gli accertamenti sanitari sono rigorosamente vietati, fatta eccezione per le visite richieste dal lavoratore di cui all'art. 5 della Legge del 20 maggio 1970 n. 300.

78d) Diritti e Doveri in tema di sicurezza sul lavoro

Il Datore di Lavoro:

- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il Rappresentante per la Sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;
- informa periodicamente i lavoratori, previa consultazione con gli RLS, attraverso gli strumenti interni utilizzati circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli RLS.

I lavoratori devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente – secondo le procedure e le istruzioni aziendali e di utilizzo – i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, appa-

recchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;

- devono avere cura del proprio posto di lavoro, mantenendo il decoro, l'ordine e la pulizia secondo quanto previsto dalle procedure e/o dal regolamento aziendale;
- partecipare a tutte le iniziative formative in materia di salute e sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri Rappresentanti per la Sicurezza;
- verificare, mediante il Rappresentante per la Sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il dirigente o preposto di riferimento.

78e) Formazione cogente sulla sicurezza

Le Parti attribuiscono alle attività di formazione sulla sicurezza un valore di rilievo in quanto grazie a tali attività è possibile implementare la cultura di prevenzione e protezione individuali.

Ai fini di elaborare linee guida condivise per la formazione sulla sicurezza specifica per i comparti di riferimento, come previsto all'art. 8 – *Osservatorio Nazionale – Capitolo 1 – Gli istituti di carattere sindacale*, le Parti hanno facoltà di istituire nell'ambito di tale organismo, una Commissione con l'obiettivo di valutare i dati infortunistici aggregati specifici, distintamente per il comparto cartario ed il comparto cartotecnico, qualora disponibili, anche per promuovere iniziative comuni che concorrano alla riduzione del rischio e alla sensibilizzazione

di tutti gli operatori interni ed esterni sulla materia della salute e sicurezza sul lavoro.

Spesso, tuttavia, la pianificazione dei corsi di formazione sulla sicurezza deve soddisfare molteplici condizioni, quali ad esempio: la disponibilità dei docenti esterni, le necessità della produzione, la disponibilità dei singoli partecipanti, ecc.

Le Parti, ritenendo però non derogabile né procrastinabile la realizzazione dei piani di formazione sulla sicurezza, concordano sulla possibilità, in questi casi, di effettuare i corsi e le azioni formative su tali temi eccezionalmente anche al di fuori del normale orario di lavoro.

Pertanto, previo accordo con le Rappresentanze Sindacali aziendali sarà possibile svolgere tali corsi fuori dell'orario normale di lavoro, senza che ciò comporti oneri aggiuntivi per i lavoratori interessati.

The background of the page is composed of three geometric sections. The top section is a solid dark red rectangle. Below it is a horizontal white band. The bottom section is a large dark red area that starts from the bottom edge and slopes upwards to the right, meeting the white band. The text is centered within the white band.

CAPITOLO DODICESIMO
NORME SPECIFICHE
PER I QUADRI

Art. 79 – Declaratoria

La categoria di quadro, introdotta nel nostro ordinamento dalla Legge 190/1985 si colloca in una posizione intermedia tra i dirigenti e gli impiegati con funzioni direttive e viene attribuita ai lavoratori che con un superiore grado di responsabilità e capacità gestionale, organizzativa e professionale svolgano con ampia attribuzione di autonomia decisionale funzioni di centrale rilevanza ai fini del raggiungimento degli obiettivi d'impresa.

Art. 80 – Trattamento normativo

Al quadro si applica la normativa contrattuale prevista per gli impiegati di gruppo A.

Art. 81 – Trattamento economico

In relazione alla particolare funzione esercitata dai Quadri, a decorrere dal 2010 la retribuzione annua degli stessi ai sensi dell'art. 58 – *Nomenclatura – Capitolo 6 – Retribuzione, stipendi e salari*, (comprensiva quindi di superminimi, premi ed altri emolumenti comunque denominati) non può essere inferiore ad un minimo di garanzia pari al trattamento economico contrattuale annuo spettante aumentato del 7%.

Nel caso di retribuzione inferiore, la differenza sarà corrisposta nel mese di dicembre a titolo di *"importo annuo aggiuntivo onnicomprensivo"*.

Art. 82 – Coperture assicurative

In aggiunta a quanto previsto dalle norme di Legge e di contratto, l'Azienda erogherà a favore del quadro, in caso di morte e in caso di invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, per cause diverse da quelle dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma pari a € 20.658,28 se non vi sono familiari a carico, a € 25.822,84 se il nucleo familiare risulta composto dal coniuge ovvero da un solo figlio a carico e a € 30.987,41 se il nucleo familiare risulta composto dal coniuge e da uno o più figli a carico, ovvero da più figli a carico.

A tal fine l'Azienda provvederà a stipulare apposita polizza assicurativa a copertura dell'onere aziendale eventualmente derivante da quanto previsto al comma precedente.

L'Azienda inoltre stipulerà, nell'interesse del quadro, una polizza che assicuri,

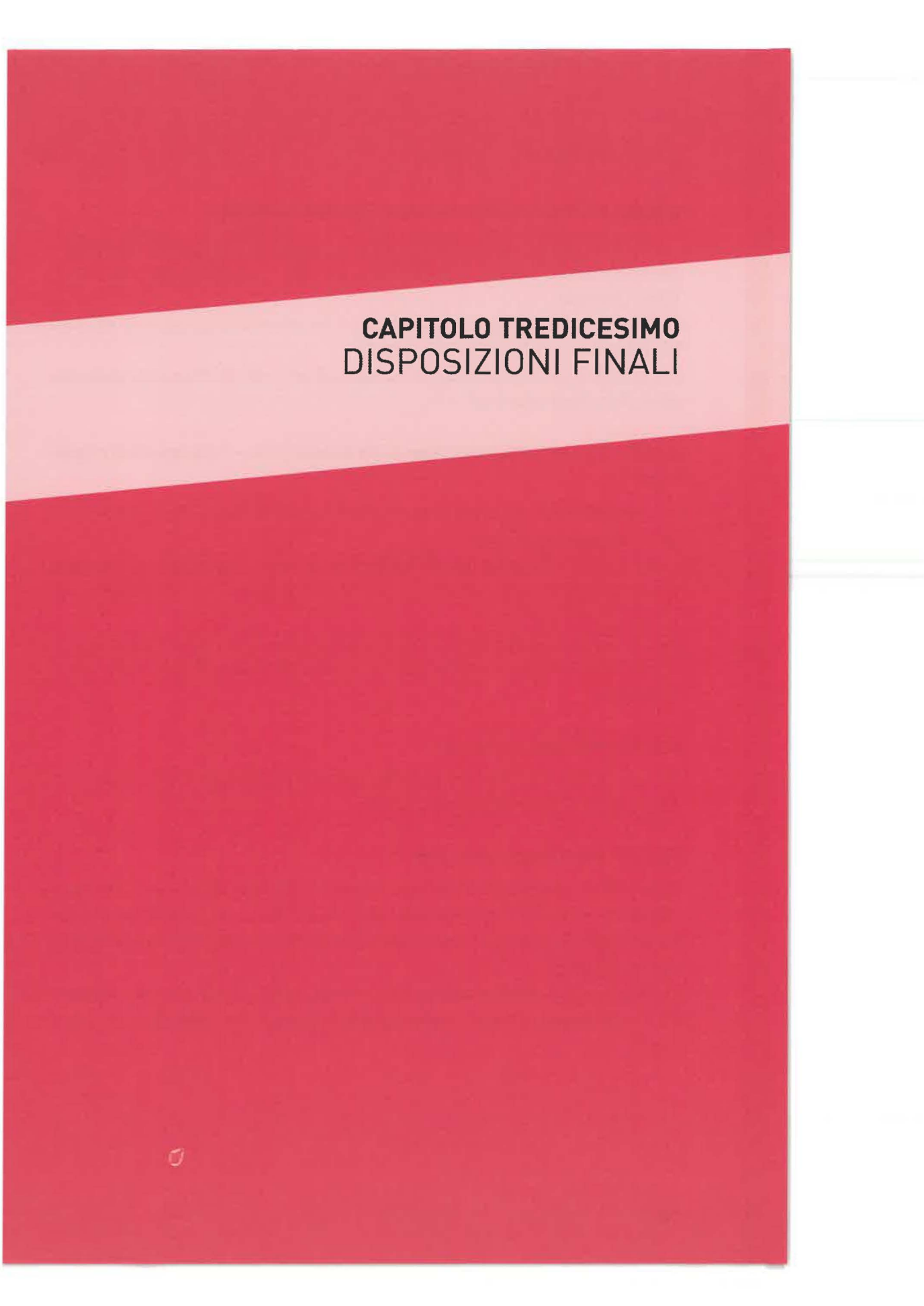
in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale:

- a) una somma pari a quattro annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- b) una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al testo unico approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modifiche ed integrazioni, in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi.
- c) una somma a favore degli aventi diritto, pari a tre annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi.

Sono fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di assicurazione aziendali già in atto con contenuto almeno equivalente a quello di cui al medesimo presente articolo.

Art. 83 – Responsabilità civile legata alla prestazione

L'Azienda è tenuta altresì ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali.

The background of the page is composed of three geometric sections: a dark red top section, a light pink middle section, and a dark red bottom section. The middle section is a horizontal band that is slightly wider than the top and bottom sections, creating a sense of depth and contrast.

CAPITOLO TREDICESIMO

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 84 – Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa

Le aziende distribuiranno gratuitamente una copia del presente CCNL ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato secondo le modalità concordate tra le Parti stipulanti.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto ha valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti.

È vietata la riproduzione totale o parziale del testo del CCNL senza autorizzazione delle Parti stipulanti.

Art. 85 – Inscindibilità delle disposizioni del contratto – Trattamento di miglior favore

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro.

La previdenza e il trattamento di fine rapporto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per gli impiegati, anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le Parti, con il presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute.

Art. 86 – Disposizioni generali

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le disposizioni di Legge e degli Accordi Interconfederali.

Art. 87 – Regolamento Aziendale

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro, i lavoratori dovranno osservare il regolamento interno aziendale e le disposizioni speciali stabilite dall'Azienda, che non dovranno essere in contrasto con quelle del presente contratto.

Tali disposizioni, qualora abbiano carattere generale, dovranno essere affisse in luogo ben visibile e/o inserite nella bacheca elettronica accessibile a tutti i lavoratori.

ALLEGATI

*Allegato 1***PROFESSIONALITÀ CARTARIE E PROFESSIONALITÀ
CARTOTECNICHE NELL'APPRENDISTATO****Professionalità Cartarie**

*Figure operaie***Profilo A: Addetto di produzione/laboratorio/allestimento cartario**
CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3/C2**Competenze:**

- conoscenza sicurezza generale
- conoscenza sicurezza specifica di lavorazione
- dispositivi di protezione individuale
- sistema qualità e ambiente
- ecologia
- terminologia sui tipi di prodotto
- terminologia sui difetti del prodotto
- tecnologia cartaria
- conoscenza ciclo produttivo carta
- controlli visivi
- controlli strumentali
- conoscenza struttura impianti
- logistica
- sistemi di finitura carta
- avviamento
- fermata generale macchina
- gestione anomalie
- utilizzo impianti ausiliari
- attrezzaggio
- elementi base di normativa del lavoro

Profilo B : Operatore di produzione/laboratorio/allestimento cartario
CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C1/C1S/B2**Competenze:**

- conoscenza sicurezza generale
- conoscenza sicurezza specifica di lavorazione
- dispositivi di protezione individuale
- sistema qualità e ambiente
- ecologia

- elementi di fisica e chimica
- terminologia sui tipi di prodotto
- terminologia sui difetti del prodotto
- tecnologia cartaria
- conoscenza ciclo produttivo carta
- controlli visivi
- controlli strumentali
- conoscenza struttura impianti
- tecnologia grafica
- logistica
- sistemi di finitura carta
- avviamento
- fermata generale macchina
- gestione anomalie
- utilizzo impianti ausiliari
- attrezzaggio
- elementi base di normativa del lavoro

Profilo C : Addetto manutenzione

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3/C2

Competenze:

- conoscenza sicurezza generale
- conoscenza sicurezza specifica di lavorazione
- dispositivi di protezione individuale
- sistema qualità e ambiente
- ecologia
- tecnologia cartaria
- conoscenza ciclo produttivo carta
- conoscenza struttura impianti
- organizzazione della manutenzione
- avviamento
- fermata generale macchina
- attrezzaggio
- montaggio e smontaggio parti impianto
- oleodinamica
- pneumatica
- sistemi elettrici
- disegno meccanico
- ricerca guasti
- elementi base di normativa del lavoro

Profilo D : Operatore manutenzione**CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C1/C1S/B2****Competenze:**

- conoscenza sicurezza generale
- conoscenza sicurezza specifica di lavorazione
- dispositivi di protezione individuale
- sistema qualità e ambiente
- ecologia
- terminologia sui tipi di prodotto
- tecnologia cartaria
- conoscenza ciclo produttivo carta
- conoscenza struttura impianti
- logistica
- organizzazione della manutenzione
- avviamento
- fermata generale macchina
- gestione anomalie
- utilizzo impianti ausiliari
- attrezzaggio
- montaggio e smontaggio parti impianto
- oleodinamica
- pneumatica
- sistemi elettrici
- disegno meccanico
- ricerca guasti
- elementi base di normativa del lavoro

Profilo E : Addetto al magazzino e trasporti, guardiano, portiere, custode, usciere, fattorino**CATEGORIA D'INQUADRAMENTO D1/C3****Competenze:**

- conoscenza sicurezza generale
- conoscenza sicurezza specifica di lavorazione
- conoscenza sistema sicurezza accessi unità produttive
- dispositivi di protezione individuale
- sistema qualità e ambiente
- ecologia
- terminologia sui tipi di prodotto
- conoscenza ciclo produttivo carta
- controlli visivi
- conoscenza struttura impianti

- logistica
- gestione anomalie
- attrezzaggio
- elementi base di normativa del lavoro

Figure impiegate

Profilo F : Addetto amministrazione / informatica

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C1/B2

Competenze:

- normativa generale e specifica sulla sicurezza
- procedure di lavoro in sicurezza
- mappe rischio e procedure emergenza
- processo di budget
- valutazione costo prodotto
- orientamento al risultato
- elementi di base di normativa del lavoro
- lingua inglese
- informatica di base
- processi aziendali fondamentali
- principi di contabilità generale
- principi di contabilità industriale
- principi di marketing

Profilo G: Specialista amministrazione / informatica

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO B1/A

Competenze:

- standard prodotti finiti
- tecniche di stampa
- difettosità prodotto finito
- normativa generale e specifica sulla sicurezza
- procedure di lavoro in sicurezza
- processo di budget
- valutazione costo prodotto
- standard prodotti finiti
- tecniche di stampa
- difettosità prodotto finito
- norme e procedure ISO / VISION
- principi miglioramento continuo
- visione d'insieme
- visione imprenditiva

- comprensione del business
- orientamento all'efficienza e ottimizzazione delle risorse
- analisi e soluzione dei problemi
- orientamento al risultato
- organizzazione e controllo attività
- normativa del lavoro
- inglese tecnico
- formazione informatica
- processi aziendali fondamentali
- sistemi di contabilità generale
- sistemi di contabilità industriale
- tecniche di comunicazione
- gestione risorse umane

Profilo H : Addetto commerciale

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C1/B2

Competenze:

- normativa generale e specifica sulla sicurezza
- procedure di lavoro in sicurezza
- mappe rischio e procedure emergenza
- standard prodotti finiti
- tecniche di stampa
- difettosità prodotto finito
- processo di budget
- valutazione costo prodotto
- orientamento relazione cliente - fornitore
- orientamento al risultato
- elementi di base di normativa del lavoro
- lingua inglese
- informatica di base
- processi aziendali fondamentali
- mercati e prodotti
- tecniche di vendita
- tecniche di comunicazione
- principi di marketing

Profilo I: Specialista commerciale

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO B1/A

Competenze:

- standard prodotti finiti
- tecniche di stampa

- difettosità prodotto
- normativa generale e specifica sulla sicurezza
- procedure di lavoro in sicurezza
- processo di budget
- valutazione costo prodotto finito
- standard prodotti finiti
- tecniche di stampa
- difettosità prodotto finito
- norme e procedure ISO / VISION
- visione d'insieme
- visione imprenditiva
- comprensione del business
- orientamento all'efficienza e ottimizzazione delle risorse
- analisi e soluzione dei problemi
- orientamento al risultato
- organizzazione e controllo attività
- normativa del lavoro
- lingua inglese
- formazione informatica
- processi aziendali fondamentali
- mercati e prodotti
- sistemi di marketing
- tecniche di vendita
- tecniche di comunicazione
- gestione risorse umane

Profilo L : Tecnico di produzione/laboratorio/allestimento cartario
CATEGORIA D'INQUADRAMENTO B1

Competenze:

- standard materie prime
- metodi analisi e controllo forniture
- principi di funzionamento impianti
- materie prime e depurazione acque
- processo macchina continua
- processo patinatura
- processo allestimento
- normativa generale e specifica sulla sicurezza
- procedure di lavoro in sicurezza
- mappe rischio e procedure emergenza
- standard prodotti finiti
- tecniche di stampa

- difettosità prodotto finito
- procedure gestione scarti (controllo qualità)
- strumenti e metodi analisi di laboratorio
- elementi di base di normativa del lavoro
- inglese tecnico
- informatica di base
- gestione risorse umane

Profilo M : Addetto programmazione della produzione

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO : C1/B

Competenze:

- Gestione delle scorte
- Conoscenza dei prodotti finiti
- Gestione fabbisogni prodotti finiti..
- Gestione prelievi di Magazzino
- Gestione carico macchine
- Cura portafoglio ordini
- Normative sicurezza
- Conoscenza ciclo produttivo
- Informatica di base e applicativi software

Profilo N : Specialista di produzione/laboratorio/allestimento cartario

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO A

Competenze:

- standard materie prime
- metodi analisi e controllo forniture
- principi di funzionamento impianti
- materie prime e depurazione acque
- processo macchina continua
- processo patinatura
- processo allestimento
- normativa generale e specifica sulla sicurezza
- procedure di lavoro in sicurezza
- mappe rischio e procedure emergenza
- processo di budget
- standard prodotti finiti
- tecniche di stampa
- difettosità prodotto finito
- norme e procedure ISO / VISION
- procedure gestione scarti (controllo qualità)
- strumenti e metodi analisi di laboratorio

- metodi programmazione produzione
- controllo avanzamento produzione
- metodi gestione programmazione scorte
- principi miglioramento continuo
- metodi valutazione efficienza impianti
- metodi valutazione produttività e organizzazione lavoro
- comprensione del business
- analisi e soluzione dei problemi
- orientamento relazione cliente – fornitore
- orientamento al risultato
- decisionalità
- organizzazione e controllo attività
- elementi di base di normativa del lavoro
- inglese tecnico
- informatica di base
- tecniche di comunicazione
- gestione risorse umane

Profilo O : Specialista programmazione della produzione

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO (B1/A)

Competenze:

- Gestione programmi produttivi
- Conoscenza processi produttivi
- Gestione portafoglio ordini
- Informatica e applicativi software
- Orientamento al risultato
- Gestione delle priorità

Profilo P : Addetto logistica

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO (C1/B2)

Competenze:

- Gestione prodotti finiti in entrata
- Gestione stoccaggio prodotti finiti.
- Procedure di allestimento e spedizione prodotti finiti.
- Documentazione necessaria per trasporto/spedizione prodotti finiti
- Informatica e applicativi software
- Normativa sicurezza

Profilo Q : Addetto qualità / ambiente / sicurezza

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO (C1/B2)

Competenze:

- Conoscenza ISO 9001 (SGQ)

- Conoscenza ISO 14001 (SGA)
- Conoscenza ISO 18001 (SGSSL)
- Normativa sicurezza
- Gestione taratura strumenti
- Gestione audit interni
- Gestione procedure e manuali interni
- Gestione prove su prodotti finiti, e materie prime
- Conoscenza CoC e CW FSC (Sostenibilità forestale)

Profilo R : Tecnico manutenzione

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO B1

Competenze:

- principi di funzionamento impianti
- innovazioni tecnologiche/impiantistiche
- impiantistica meccanica / pneumatica
- impiantistica elettrico / elettronica
- impianti energia
- materie prime e depurazione acque
- processo macchina continua
- processo patinatura
- processo allestimento
- norme e procedure ISO / VISION
- normativa generale e specifica sulla sicurezza
- procedure di lavoro in sicurezza
- mappe rischio e procedure emergenza
- principi miglioramento continuo
- metodo di valutazione efficienza impianti
- elementi di base di normativa del lavoro
- inglese tecnico
- informatica di base
- gestione risorse umane

Profilo S : Specialista manutenzione

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO A

Competenze:

- principi di funzionamento impianti
- innovazioni tecnologiche/impiantistiche
- impiantistica meccanica / pneumatica
- impiantistica elettrico / elettronica
- impianti energia
- materie prime e depurazione acque

- processo macchina continua
- processo patinatura
- processo allestimento
- norme e procedure ISO / VISION
- metodi di gestione magazzini scorte
- normativa generale e specifica sulla sicurezza
- procedure di lavoro in sicurezza
- mappe rischio e procedure emergenza
- processo di budget
- gestione prestazione fornitori
- principi miglioramento continuo
- metodo di valutazione efficienza impianti
- metodi di valutazione produttività e organizzazione lavoro
- visione d'insieme
- visione imprenditiva
- comprensione del business
- analisi e soluzione dei problemi
- orientamento relazione cliente – fornitore
- orientamento al risultato
- decisionalità
- organizzazione e controllo attività
- elementi di base di normativa del lavoro
- inglese tecnico
- informatica di base
- gestione risorse umane

Professionalità Cartotecniche

Figure operaie

Profilo A): Operatore su macchine per la produzione cartotecnica (piega-incolla, spiralatrici, ecc.)

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo B): Operatore su macchina ondulatrice con prove di laboratorio

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo C): Operatore su macchina accoppiatrice con prove di laboratorio

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo D): Operatore addetto a macchina per estrusione film con prove di laboratorio

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo E): Operatore su macchine da stampa e/o fustellatrici, con prove di laboratorio

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo F): Operatore su macchine di elevata o media complessità (stampa, accoppiamento e allestimento in linea) per la produzione di scatole rivestite con prove di laboratorio

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo G): Operatore su macchine di elevata o media complessità (stampa, accoppiamento e allestimento in linea) per la produzione di imballi in cartone ondulato con prove di laboratorio

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo H): Operatore su macchine di elevata o media complessità (stampa, accoppiamento e allestimento in linea) per la produzione di sacchi con prove di laboratorio

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo I): Operatore su macchine di elevata o media complessità (stampa, accoppiamento e allestimento in linea) per la produzione di imballaggio flessibile con prove di laboratorio

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo L): Addetto manutenzione

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo M): Operatore manutenzione

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C1

Profilo N): Addetto laboratorio/allestimento cartotecnico

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo O): Operatore laboratorio

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C1

Profilo P): Addetto al magazzino e trasporti, guardiano, portiere, custode, usciere, fattorino

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO D/1 – C3

Figure impiegatizie

Profilo Q: Addetto gestione qualità/ambiente

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO B2

Profilo R : Addetto amministrazione/informatica

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C1/B2

Profilo S: Addetto commerciale

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C1

Profilo T: Tecnico di programmazione della produzione cartotecnica

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO B1

Competenze:

Modulo 1 (comune a tutti i profili professionali):

Sicurezza e ambiente:

1. Conoscenza sicurezza generale;
2. Conoscenza sicurezza specifica di lavorazione;
3. Dispositivi di protezione individuale (D.P.I.);
4. Sistema qualità e ambiente;
5. Ecologia.

Modulo 2 (comune a tutti i profili professionali):

Principali prodotti del settore cartotecnico:

1. Il processo cartotecnico;
2. I principali prodotti usati in cartotecnica;
3. I principali processi di stampa per il settore cartotecnico;
4. I controlli soggettivi e strumentali sul processo e sui prodotti.

Modulo 3 (comune a tutti i profili professionali):

Figure professionali e normativa del lavoro:

1. Figure professionali del settore cartotecnico;
2. Elementi base della normativa del lavoro.

Modulo 4 (specifico per alcuni profili):

Profilo A:

1. Conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi...);
2. Inchiostri e controlli sullo stampato;
3. Colle, adesivi, resine e loro corretto uso;
4. Le principali operazioni di produzione cartotecnica;
5. Conoscenza della struttura della macchina, attrezzaggio e controlli di produzione;
6. Manutenzione;
7. Utilizzo di eventuali impianti ausiliari.

Profilo B, C, D:

1. Conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi...);
2. Colle, adesivi, resine e loro corretto uso;
3. Conoscenza della struttura della macchina, attrezzaggio e controlli di produzione;
4. Manutenzione;
5. Utilizzo di eventuali impianti ausiliari;
6. Controlli visivi e strumentali sul prodotto.

Profilo E:

1. Conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi...);
2. Inchiostri e controlli sullo stampato;
3. La forma da stampa;
4. Le fustelle;
5. Le principali operazioni di produzione cartotecnica;
6. Conoscenza della struttura della macchina, attrezzaggio e controlli di produzione;
7. Manutenzione;
8. Utilizzo di eventuali impianti ausiliari;
9. Controlli visivi e strumentali sul prodotto.

Profilo F, G, H, I:

1. Conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi...);
2. Inchiostri e controlli sullo stampato;
3. Colle, adesivi, resine e loro corretto uso;
4. Le principali operazioni di produzione cartotecnica;
5. La forma da stampa;
6. Le fustelle;
7. Conoscenza della struttura della macchina, attrezzaggio e controlli di produzione;
8. Manutenzione;
9. Utilizzo di eventuali impianti ausiliari;
10. Controlli visivi e strumentali sul prodotto.

Profilo L:

1. Conoscenza struttura impianti;
2. Gestione del processo di manutenzione programmata (giornaliera / settimanale / semestrale / annuale);
3. Gestione manutenzione di pronto intervento (di emergenza);
4. Gestione dei ricambi;
5. Gestione/definizione delle priorità;
6. Avviamento;

7. Fermata generale macchine;
8. Montaggio e smontaggio parti impianti;
9. Oleodinamica;
10. Pneumatica;
11. Sistemi elettrici;
12. Disegno meccanico;
13. Ricerca guasti;
14. Attrezzaggio.

Profilo M:

1. Conoscenza struttura impianti;
2. Gestione del processo di manutenzione programmata (giornaliera / settimanale / semestrale / annuale);
3. Gestione manutenzione di pronto intervento (di emergenza);
4. Gestione dei ricambi;
5. Gestione/definizione delle priorità;
6. Lettura ed interpretazione schemi e disegni;
7. Gestione anomalie;
8. Avviamento;
9. Fermata generale macchine;
10. Montaggio e smontaggio parti impianti;
11. Oleodinamica;
12. Pneumatica;
13. Sistemi elettrici, elettronici;
14. Disegno meccanico;
15. Ricerca guasti;
16. Attrezzaggio;
17. Utilizzo impianti ausiliari.

Profilo N:

1. Terminologia sui tipi di prodotto;
2. Terminologia sui difetti del prodotto;
3. Tecnologia cartotecnica;
4. Conoscenza ciclo produttivo;
5. Controlli visivi;
6. Controlli strumentali e su materie prime e prodotti finiti;
7. Conoscenza struttura impianti;
8. Logistica;
9. Avviamento;
10. Fermata generale macchine;
11. Gestione anomalie;

12. Utilizzo impianti ausiliari;
13. Attrezzaggio.

Profilo O:

1. Terminologia sui tipi di prodotto;
2. Terminologia sui difetti del prodotto;
3. Tecnologia cartotecnica;
4. Conoscenza ciclo produttivo;
5. Controlli visivi;
6. Controlli strumentali e su materie prime e prodotti finiti;
7. Conoscenza struttura impianti;
8. Conoscenza strumenti di laboratori, taratura e manutenzione.

Profilo P:

1. Terminologia sui tipi di prodotto;
2. Logistica;
3. Gestione anomalie;
4. Attrezzaggio.

Profilo Q:

1. Conoscenza ISO 9000;
2. Conoscenza ISO 14000 ed Emas;
3. Conoscenza 626;
4. Conoscenza norme tecniche del settore (UNI e norme settoriali);
5. Conoscenza prove su prodotti finiti e materie prime;
6. Gestione procedure e manuali interni;
7. Realizzazione audit interni;
8. Gestione taratura strumenti.

Profilo R:

1. Principi di economics (margin, contribuzione, ecc.);
2. Tecniche di reporting e presentazione;
3. Tecniche di analisi dei dati;
4. Organizzazione aziendale;
5. Normativa civilistica e fiscale (non solo del lavoro);
6. Processo di budget e bilancio;
7. Valutazione costo prodotto;
8. Orientamento al risultato;
9. Lingua inglese;
10. Informatica di base e software applicativi;
11. Processi aziendali fondamentali;

12. Principi di contabilità;
13. Principi di marketing.

Profilo S:

1. Tecniche di segmentazione della clientela;
2. Tecniche di negoziazione;
3. Principi di economics (margini, contribuzione, ecc.);
4. Gestione relazioni umane;
5. Gestione del tempo;
6. Proattività;
7. Specifiche di lavorazione;
8. Difettosità prodotto finito;
9. Processo di budget;
10. Valutazione costo prodotto;
11. Orientamento relazione cliente – fornitore;
12. Orientamento al risultato;
13. Lingua inglese;
14. Informatica di base e software applicativi;
15. Processi aziendali fondamentali;
16. Mercati e prodotti;
17. Tecniche di vendita;
18. Tecniche di comunicazione;
19. Principi di marketing.

Profilo T:

1. Standard materie prime;
2. Metodi analisi e controllo materie prime sussidiarie;
3. Principi di funzionamento impianti;
4. Conoscenza del ciclo di produzione cartotecnica;
5. Principi di programmazione in funzione dei tempi di consegna e di materiali utilizzati;
6. Normativa generale e specifica sulla sicurezza;
7. Procedure di lavoro in sicurezza;
8. Mappe rischio e procedure emergenza;
9. Standard prodotti finiti;
10. Norme tecniche di settore;
11. Procedure di qualità e procedure gestione scarti;
12. Difettosità prodotto finito;
13. Strumenti e metodi analisi di laboratorio.

Allegato 2

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

1. Azienda

Ragione sociale:
 Sede (indirizzo)
 CAP (Comune)
 Partita IVA
 Codice Fiscale
 Telefono Fax
 e-mail
 Legale rappresentante (nome e cognome)

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome Nome
 C.F.
 Cittadinanza
 Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)
 Nato a il
 Residenza/Domicilio
 Prov. Via
 Telefono Fax
 e-mail

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

Esperienze lavorative
periodi di apprendistato svolti dal *al*

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

- a)
 b)
 c)

Aspetti normativi

Data di assunzione
 Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire
 Durata
 Categoria /Livello di inquadramento iniziale
 Categoria /Livello di inquadramento finale

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra
 C.F.
 Categoria/Livello di inquadramento
 Anni di esperienza

4. Contenuti formativi**Aree tematiche aziendali/professionali**

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non superiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione

(è possibile barrare più opzioni)

- ☐ On the job
☐ Affiancamento
☐ Esercitazioni di gruppo
☐ Testimonianze
☐ Action learning
☐ Visite aziendali
☐ (... altro)

APPENDICE

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Dati apprendista/impresa

APPRENDISTA

NOME E COGNOME

CODICE FISCALE

LUOGO E DATA DI NASCITA

RESIDENTE IN

VIA

TITOLO DI STUDIO

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DAL AL

PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI

.....

IMPRESA

RAGIONE SOCIALE

INDIRIZZO

TELEFONO FAX

E-MAIL

NOMINATIVO DEL TUTOR/REFENTE AZIENDALE

.....

Competenze generali/specifiche Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE / PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	 ore Periodo	☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Altro	FIRMA TUTOR (REFERENTE) FIRMA APPRENDISTA
	 ore Periodo	☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Altro	FIRMA TUTOR (REFERENTE) FIRMA APPRENDISTA
	 ore Periodo	☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Altro	FIRMA TUTOR (REFERENTE) FIRMA APPRENDISTA
	Totale ore		

FIRMA TUTOR / REFERENTE AZIENDALE

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA

FIRMA APPRENDISTA

Data

Allegato 3

**ESTRATTO DELLA LEGGE 29 MAGGIO 1982, N. 297
SULLA DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

Art. 1 – Modifiche di disposizioni del Codice civile

L'art. 2120 del Codice civile è sostituito dal seguente:

«Art. 2120 - (*Disciplina del trattamento di fine rapporto*) - In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto a un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini della applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero. Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso Datore di Lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Nell'ipotesi di cui all'art. 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione».

L'articolo 2121 del codice civile è sostituito dal seguente:

«Art. 2121 - (*Computo dell'indennità di mancato preavviso*) - L'indennità di cui all'art. 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti e ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestatore.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto prestatore di lavoro».

Omissis.

Art. 2 – Fondo di garanzia

È istituito presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale il «Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto» con lo scopo di sostituirsi al Datore di Lavoro in caso di insolvenza del medesimo nel pagamento del trattamento di fine rapporto di cui al 2120 del codice civile, spettante ai lavoratori o loro aventi diritto.

Trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, reso esecutivo ai sensi dell'art. 97 del R.D. 16 marzo 1942, n. 267, ovvero dopo la pubblicazione della sentenza di cui all'art. 99 dello stesso decreto, per il caso siano state proposte opposizioni e impugnazioni riguardanti il suo credito, ovvero dalla pubblicazione della sentenza di omologazione del concordato preventivo, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono ottenere a domanda il pagamento, a carico del fondo, del trattamento di fine rapporto di lavoro e dei relativi crediti accessori, previa detrazione delle somme eventualmente corrisposte.

Nell'ipotesi di dichiarazione tardiva di crediti di lavoro di cui all'articolo 101 del R.D. 16 marzo 1942, n. 267, la domanda di cui al comma precedente può essere presentata dopo il decreto di ammissione al passivo o dopo la sentenza che decide il giudizio insorto per l'eventuale contestazione del curatore fallimentare.

Ove l'impresa sia sottoposta a liquidazione coatta amministrativa la domanda può essere presentata trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, di cui all'art. 209 del R.D. 16 marzo 1942, n. 267, ovvero, ove siano state proposte opposi-

zioni o impugnazioni riguardanti il credito di lavoro, dalla sentenza che decide su di esse.

Qualora il Datore di Lavoro, non soggetto alle disposizioni del R.D. 16 marzo 1942, n. 267, non adempia, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, alla corresponsione del trattamento dovuto o vi adempia in misura parziale, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono chiedere al fondo il pagamento del trattamento di fine rapporto sempreché, a seguito dell'esperimento dell'esecuzione forzata per la realizzazione del credito relativo a detto trattamento, le garanzie patrimoniali siano risultate in tutto o in parte insufficienti. Il fondo, ove non sussista contestazione in materia, esegue il pagamento del trattamento insoluto.

Quanto previsto nei commi precedenti si applica soltanto nei casi in cui la risoluzione del rapporto di lavoro e la procedura concorsuale o esecutiva siano intervenute successivamente all'entrata in vigore della presente Legge.

I pagamenti di cui al secondo, terzo, quarto e quinto comma del presente articolo sono eseguiti dal fondo entro 60 giorni dalla richiesta dell'interessato. Il fondo è surrogato di diritto al lavoratore o ai suoi aventi causa nel privilegio spettante sul patrimonio dei datori di lavoro ai sensi degli articoli 2751-bis e 2776 del codice civile per le somme da esso pagate.

(Omissis)

Art. 3 – Norme in materia pensionistica

Omissis.

Agli oneri derivanti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti dall'applicazione del presente articolo si provvede elevando le aliquote contributive a carico dei datori di lavoro, per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, ivi compresi gli addetti ai servizi domestici e familiari ed i pescatori della piccola pesca, con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 10 luglio 1982 nella misura dello 0,30 per cento della retribuzione imponibile e con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 10 gennaio 1983 nella misura ulteriore dello 0,20 per cento della retribuzione imponibile.

I datori di lavoro detraggono per ciascun lavoratore l'importo della contribuzione aggiuntiva di cui al comma precedente dall'ammontare della quota del trattamento di fine rapporto relativa al periodo di riferimento della contribuzione stessa. Qualora il trattamento di fine rapporto sia erogato mediante forme previdenziali, la contribuzione aggiuntiva è detratta dal contributo dovuto per il finanziamento del trattamento stesso, il cui importo spettante al lavoratore è corrispondentemente ridotto.

Art. 4 – Disposizioni finali

Omissis.

La disposizione di cui al sesto comma dell'art. 2120 del codice civile non si applica alle aziende dichiarate in crisi ai sensi della Legge 12 agosto 1977, n. 675, e successive

modificazioni.

Le norme di cui all' art. 2120 del codice civile e ai commi secondo, terzo, quarto, quinto e sesto dell' articolo 5 della presente Legge si applicano a tutti i rapporti di lavoro subordinato per i quali siano previste forme di indennità di anzianità, di fine lavoro, di buonuscita, comunque denominate e da qualsiasi fonte disciplinante.

Omissis.

Sono abrogate tutte le altre norme di Legge o aventi forza di Legge che disciplinano le forme di indennità di anzianità, di fine rapporto e di buonuscita, comunque denominate.

Sono nulle e vengono sostituite di diritto dalle norme della presente Legge tutte le clausole dei contratti collettivi regolanti la materia del trattamento di fine rapporto.

Nei casi in cui norme di Legge o aventi forza di Legge o clausole di contratti collettivi facciano richiamo agli istituti indicati al precedente decimo comma o alle fonti regolatrici di essa, il richiamo deve intendersi riferito al trattamento di fine rapporto di cui all' art. 1 della presente Legge.

Art. 5 – Disposizioni transitorie

L'indennità di anzianità che sarebbe spettata ai singoli prestatori di lavoro in caso di cessazione del rapporto all'atto dell'entrata in vigore della presente Legge è calcolata secondo la disciplina vigente fino a tale momento e si cumula a tutti gli effetti con il trattamento di cui all' art. 2120 del codice civile. Si applicano le disposizioni del quarto e quinto comma dell' art. 2120 del codice civile.

A parziale deroga del secondo e terzo comma dell' art. 2120 del codice civile, gli aumenti dell'indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura, maturati a partire dal 10 febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982, sono computati nella retribuzione annua utile nelle seguenti misure e scadenze:

- 25 punti a partire dal 1° gennaio 1983;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1983;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° gennaio 1984;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1984;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° gennaio 1985;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1985;
- i residui punti a partire dal 1° gennaio 1986.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro anteriormente all'anno 1986, gli aumenti dell'indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura maturati a partire dal 1° febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982 e non ancora computati a norma del comma precedente, sono corrisposti in aggiunta al trattamento di fine rapporto maturato. Fino al 31 dicembre 1989, e salvo disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che all'atto dell'entrata in vigore della presente Legge fruiscano dell'indennità di anzianità in misura inferiore a quella prevista dalla Legge 18 dicembre 1960 n. 1561, le misure espresse in ore o giorni indicate dai con-

tratti collettivi per l'indennità di anzianità sono commisurate proporzionalmente all'importo della retribuzione di ciascun anno divisa per 13,5.

Entro la data di cui al comma precedente tutte le categorie di lavoratori debbono fruire del trattamento previsto dall'articolo 1 della presente Legge.

Omissis.

Per l'anno 1982 l'incremento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati del mese di dicembre è quello risultante rispetto all'indice del mese di maggio.

Omissis.

*Allegato 4***NORME DEL CCNL 21.7.1979 SULL'INDENNITÀ DI ANZIANITÀ****OPERAI****Art. 27 – Indennità di anzianità**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro sarà corrisposta all'operaio licenziato o dimissionario, per ogni anno di ininterrotta anzianità di servizio presso l'Azienda, una indennità nella seguente misura:

- 1) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1975 al 31 dicembre 1975, 10 giorni di normale retribuzione per il semestre;
- 2) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1976 al 31 dicembre 1976, 22 giorni di normale retribuzione per l'anno;
- 3) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1977 in poi, 24 giorni di normale retribuzione per anno.

Per la liquidazione dell'indennità le frazioni di anno, anche per il primo anno di servizio, si computano per dodicesimi trascurando le frazioni di mese inferiori a 15 giorni.

L'indennità di anzianità sarà computata sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto con esclusione dell'indennità di contingenza scattata successivamente al 31 gennaio 1977.

L'importo dell'indennità di anzianità dovrà essere maggiorato dell'8% per incidenza della gratifica natalizia, anche per le anzianità di servizio maturate precedentemente al 1° luglio 1975.

Norme particolari per il settore cartotecnico

Per le anzianità di servizio maturate precedentemente al 1° luglio 1975 restano ferme le seguenti misure:

- a) per l'anzianità di servizio maturata dalla data di assunzione al 30 giugno 1967:
 - 1) giorni 10 di normale retribuzione per ciascuno dei primi 10 anni compiuti di anzianità;
 - 2) giorni 12 di normale retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e fino al 15° compiuto;
 - 3) giorni 15 di normale retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° compiuto;
- b) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1967 al 30 giugno 1973: giorni 16 di normale retribuzione per ciascuno degli anni di anzianità;
- c) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1973 al 30 giugno 1974: giorni 18 di normale retribuzione per l'anno;
- d) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1974 al 30 giugno 1975: giorni 19 di normale retribuzione per l'anno.

NORME PARTICOLARI PER IL SETTORE CARTARIO

Per le anzianità di servizio maturate precedentemente al 1° luglio 1975 restano ferme le seguenti misure:

- a) per anzianità di servizio maturata dalla data di assunzione al 30 aprile 1947: giorni 8 di normale retribuzione;
- b) per anzianità di servizio maturata dal 1° maggio 1947 al 31 maggio 1967:
 - fino a 5 anni: 8 giorni di normale retribuzione per anno;
 - oltre i 5 e fino ai 10 anni: 10 giorni di normale retribuzione per anno;
 - oltre i 10 e fino ai 15 anni: 12 giorni di normale retribuzione per anno;
 - oltre i 15 anni: 15 giorni di normale retribuzione per anno;
- c) per anzianità di servizio maturata dal: 1° giugno 1967 fino al 31 maggio 1973: 17 giorni di normale retribuzione per anno;
- d) per anzianità di servizio maturata dal 1° giugno 1973 al 30 giugno 1975: 19 giorni di normale retribuzione per anno.

Agli effetti del computo delle misure di indennità previste al punto b) delle presenti norme particolari per l'anzianità maturata dal 1° maggio 1947, verrà considerata l'anzianità ininterrotta presso l'Azienda maturata nel periodo precedente alla data predetta. All'operaio rimasto ininterrottamente in servizio presso la stessa Azienda al quale sia stata liquidata l'indennità di anzianità per passaggio di categoria, in conformità del penultimo comma dell'art. 15 del contratto nazionale 9 maggio 1937, l'indennità di anzianità verrà calcolata in base alla effettiva anzianità indipendentemente dalla interruzione per passaggio di categoria detraendo, peraltro, dall'ammontare della indennità stessa quanto precedentemente percepito a detto titolo per passaggio di categoria.

Chiarimento a verbale comune

Le giornate di retribuzione di cui al presente articolo e alle relative norme particolari si intendono ragguagliate a 1/6 dell'orario di lavoro contrattuale settimanale.

IMPIEGATI

Art. 24 - Indennità di anzianità

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro sarà corrisposta all'impiegato licenziato o dimissionario una indennità di anzianità nella misura di trenta trentesimi della retribuzione globale mensile per ogni anno di servizio.

Per la liquidazione dell'indennità le frazioni di anno, compreso il primo, si computano per dodicesimi, e le frazioni di mese, superiori a 15 giorni, si computano come mese intero.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto con esclusione della indennità di contingenza scattata successivamente alla data del 31 gennaio 1977.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre alle provvigioni, i premi di produzione e le partecipazioni agli utili, anche tutti quegli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare

determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non ha compiuto 3 anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e la partecipazione agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Le partecipazioni agli utili sono computate fino a un massimo pari all'importo degli altri elementi della retribuzione normale annua.

È in facoltà dell'Azienda, salvo espresso patto contrario, dedurre dall'indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (casce pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dall'Azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 25 del presente contratto.

Computo delle maggiorazioni per lavori a turno dell'anzianità trascorsa come operaio nel caso di passaggio di qualifica da operaio a impiegato e del tempo trascorso in servizio di leva nell'indennità di anzianità determinata ai sensi degli articoli riprodotti nel presente allegato.

Art. 19 - Passaggio di qualifica da operaio a impiegato

Nel caso di passaggio di qualifica da operaio a impiegato, l'anzianità trascorsa come operaio deve valere agli effetti del preavviso, dell'indennità di anzianità, delle ferie e del trattamento di malattia.

Omissis.

Art. 21 - Conteggi perequativi

Le maggiorazioni per lavori a turno, salvo i casi in cui le stesse siano state corrisposte per prestazioni occasionali, saranno computate nei vari istituti contrattuali come segue, a eccezione delle condizioni in atto eventualmente più favorevoli:

- per indennità di anzianità secondo la media degli ultimi 3 anni o del minor tempo di servizio prestato;

Omissis.

Art. 20- Chiamata e richiamo alle armi

In armonia alle norme di cui al D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Il tempo trascorso in servizio di leva è computato ai soli effetti della indennità di anzianità.

Omissis.

LEGGE 20 MAGGIO 1970, N. 300
NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI
LAVORATORI, DELLA LIBERTÀ SINDACALE E DELL'ATTIVITÀ
SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO E NORME SUL
COLLOCAMENTO

La Camera dei deputati e il Senato della Repubblica hanno approvato;
IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
PROMULGA
la seguente legge:

TITOLO I
DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

Art. 1 – Libertà di opinione

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente Legge.

Art. 2 – Guardie giurate

Il Datore di Lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli artt. 133 e seguenti del testo unico approvato con R.D. 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al Datore di Lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3 – Personale di vigilanza

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4 – Impianti audiovisivi

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, della sede centrale dell'Ispettorato Generale del Lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.

La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. (1)

Art. 5 – Accertamenti sanitari

Sono vietati accertamenti da parte del Datore di Lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il Datore di Lavoro lo richieda.

Il Datore di Lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6 – Visite personali di controllo

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro e delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

(1) Articolo così sostituito dall'art. 23 comma 1 del D.lgs 14 settembre 2015, n. 151 come modificato dal D.Lgs. 24 settembre 2016, n.185

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal Datore di Lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del Datore di Lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il Datore di Lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art.19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7 – Sanzioni disciplinari

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il Datore di Lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito in sua difesa (2).

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato (3).

Fermo restando quanto disposto dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tra-

(2) La Corte Costituzionale con sentenza 25 luglio 1989, n. 427, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale per violazione dell'art. 3 Cost., del 2° e 3° comma dell'art.7 Legge 20 maggio 1970, n.300, nella parte in cui è esclusa l'applicabilità delle previste garanzie procedurali ai licenziamenti disciplinari intimati nell'area della recedibilità *ad nutum* in dipendenza del livello occupazionale dell'impresa. Vedi ora Legge 11 maggio 1990 n.108.

(3)) La Corte Costituzionale con sentenza del 30 novembre 1982 n. 204 ha dichiarato l'illegittimità dei commi 1° 2° 3° dell'art.7 della Legge 20 maggio 1970. n. 300 - per contrasto con l'art. 3 della Costituzione - se interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa collettiva o validamente posta dal Datore di Lavoro.

mite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle Parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio (4).

Qualora il Datore di Lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il Datore di Lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8 – Divieto di indagini sulle opinioni

È fatto divieto al Datore di Lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9 – Tutela della salute e dell'integrità fisica

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10 – Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il Datore di Lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11 – Attività culturali, ricreative ed assistenziali e controlli sul servizio di mensa

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da

(4) Con sentenza del 29 dicembre 1989, n. 586, la Corte Costituzionale ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale in riferimento agli artt. 3 e 41 Cost., dell'art. 7 Legge 20 maggio 1970, n. 300, nella parte in cui non prevede alcun termine di decadenza per la impugnazione in sede giurisdizionale delle sanzioni disciplinari.

organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva (5).

Art. 12 – Istituti di patronato

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su piano di parità, la loro attività all'interno dell'Azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13 – Mansioni del lavoratore

L'articolo 2013 del Codice Civile è sostituito dal seguente (6)

«Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore

(5) Così modificato dalla Legge 8.8.1992, n. 359.

(6) L'art. 2103 del Codice Civile, è stato così modificato dal D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81: Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.”

ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo».

TITOLO II DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Art. 14 – Diritto di associazione e di attività sindacale

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15 – Atti discriminatori

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali (7).

Art. 16 – Trattamenti economici collettivi discriminatori

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il Datore di Lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17 – Sindacati di comodo

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di lavoro di costituire o sostenere,

(7) Comma prima sostituito ex art. 13, Legge 9-12-1977, n. 903 e poi così modificato ex art. 4, c. 1, D.Lgs. 9-7-2003, n. 216.

con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18 – Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della Legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla Legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al Datore di Lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal Datore di Lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del Datore di Lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il Datore di Lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative.

In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il Datore di Lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al Datore di Lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del Datore di Lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal Datore di Lavoro, perché il fatto contestato non sussiste o il lavoratore non lo ha commesso ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle tipizzazioni di giustificato motivo soggettivo e di giusta causa previste dai contratti collettivi applicabili, annulla il licenziamento e condanna il Datore di Lavoro alla reintegrazione

nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non potrà essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il Datore di Lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al Datore di Lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del Datore di Lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal Datore di Lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il Datore di Lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle Parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, secondo comma, della Legge 15 luglio 1966, n. 604, della procedura di cui all'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, o della procedura di cui all'articolo 7 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal Datore di Lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o sesto.

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo

nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi dell'articolo 4, comma 4, e 10, comma 3, della Legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al sesto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle Parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della Legge 15 luglio 1966, n. 604.

Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

Le disposizioni dal comma quarto al comma settimo si applicano al Datore di Lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, nonché al Datore di Lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti ed all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al Datore di Lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del Datore di Lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui al nono comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al Datore di Lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga

irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal Datore di Lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il Datore di Lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19 – Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (8)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro, applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Art. 20 – Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al Datore di Lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al Datore di Lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

(8) Testo così modificato a seguito dell'esito del *referendum* abrogativo parziale dell'art. 19 della Legge 300/70 dal D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312.

Art. 21 – Referendum

Il Datore di Lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di *referendum*, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del *referendum* possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22 – Trasferimento dei dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente art. 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza. Le disposizioni di cui al comma precedente e ai commi quarto, quinto, sesto e settimo (9) dell'art. 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23 – Permessi retribuiti

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al Datore di Lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

(9) Ora settimo, ottavo, nono e decimo.

Art. 24 – Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'art. 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al Datore di Lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25 – Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il Datore di Lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26 – Contributi sindacali (10)

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale (11).

Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata (12).

Art. 27 – Locali delle Rappresentanze Sindacali Aziendali

Il Datore di Lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

(10) Gli ultimi due commi dell'articolo sono stati abrogati ex art. 4, Legge 11-4-2000, n. 83.

(11) Comma sostituito dall'art. 18, comma 2, L. 23 luglio 1991, n. 223 e successivamente abrogato dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313, a decorrere dal 28 settembre 1995.

(12) Comma abrogato dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313, a decorrere dal 28 settembre 1995

TITOLO IV

DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28 – Repressione della condotta antisindacale

Qualora il Datore di Lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le Parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al Datore di Lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore, in funzione di giudice del lavoro, definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo (13).

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle Parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli artt. 413 e seguenti del codice di procedura civile (13).

Il Datore di Lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'art. 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 del codice penale.

Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da un'amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio.

Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle Parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva (14).

Art. 29 – Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 si siano costituite nel-
(13) Così modificato dalla Legge 8 novembre 1977, n. 847.

(14) Gli ultimi due commi dell'articolo sono stati abrogati ex art. 4, Legge 11-4-2000, n. 83.

L'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'art. 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'art. 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'art. 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo, restano immutati.

Art. 30 – Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'art. 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31 – Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali)

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo (15) o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali (16) (17).

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione alla attività espletata durante il periodo di aspettativa (18) (19) (20).

(15) Così modificato dall'art. 2 della Legge 13 agosto 1979, n. 384.

(16) La Legge 24 marzo 1978, n. 74, all'art. 2-bis dispone: "L'ufficio di giudice popolare è obbligatorio ed è parificato a tutti gli effetti all'esercizio delle funzioni pubbliche elettive".

(17) La Legge 24 gennaio 1979, n.18, all'art.5, 1° comma dispone: "I lavoratori dipendenti da enti pubblici o da privati datori di lavoro che siano stati ammessi come candidati per l'elezione a rappresentanti al Parlamento europeo, possono chiedere di essere collocati in aspettativa non retribuita fino al giorno della votazione".

(18))"Le limitazioni previste dall'ultimo comma dell'art.31 della Legge 20 maggio 1970, n.300, si applicano ai lavoratori che durante il periodo di aspettativa esplicano attività lavorativa che comporti forme di tutela previdenziale a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modificazioni ed integrazioni ovvero a carico

Art. 32 – Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale, che non chiedono di essere collocati in aspettativa, sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili (21).

TITOLO V**NORME SUL COLLOCAMENTO****Art. 33 – Collocamento**

L'articolo è stato abrogato dal D.Lgs. 19-12-2002, n. 297 (art.8), Riforma del collocamento.

Art. 34 – Richieste nominative di manodopera

L'articolo è stato abrogato dal D.Lgs. 19-12-2002, n. 297 (art.8), Riforma del collocamento.

TITOLO VI**DISPOSIZIONI FINALI E PENALI****Art. 35 – Campo di applicazione**

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni [dell'art. 18] (22) e del Titolo

di fondi sostitutivi esecutivi o esonerativi dell'assicurazione predetta" (Articolo unico legge 9 maggio 1977, n.210).

(19) La Legge 8 aprile 1976, n. 278, contenente norme sul decentramento e sulla partecipazione dei cittadini nell'amministrazione del Comune estende i diritti di cui agli artt. 31 e 32 primo comma, della Legge 20 maggio 1970, n.300, anche ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro eletti "consiglieri circoscrizionali".

(20) L'art.6, legge 23 marzo 1981, n.93 – Disposizioni integrative della Legge 3 dicembre 1971, n. 1102, recante nuove norme per lo sviluppo della montagna – ha esteso l'applicabilità degli artt. 31 e 32, ai presidenti, ai consiglieri ed agli assessori delle comunità montane.

(21) Il testo precedente dell'articolo, introdotto dall'art.4 della Legge 27 dicembre 1985, n. 816, è stato abrogato dall'art. 274, lettera o), del D.Lgs. 18-8-2000 (T.U. Enti Locali).

(22) Parole soppresse dall'art.6 Legge 11 maggio 1990, n. 108.

III, ad eccezione del primo comma dell'art. 27, della presente Legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli artt. 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente Legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Art. 36 – Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di Legge.

Ogni infrazione del suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37 – Applicazione ai dipendenti da enti pubblici

Le disposizioni della presente Legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente

mente attività economica. Le disposizioni della presente Legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38 – Disposizioni penali (23)

Le violazioni degli artt. 2, (4), 5, 6, (8) e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da Euro 154 a Euro 1.549 (24) o con l'arresto da 15 giorni a un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo. Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna dei modi stabiliti dall'art. 36 del codice penale.

Art. 39 – Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40 – Abrogazione delle disposizioni contrastanti

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente Legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41 – Esenzioni fiscali

Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente Legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

La presente Legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta Ufficiale delle Leggi e dei decreti della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come Legge dello Stato.

(23) Gli articoli tra parentesi sono stati soppressi ex art. 179, D.Lgs.196/2003 (Codice privacy), in vigore dall'1/1/2004.

(24) Importo aumentato ex art.113, L. 24-11-1981, n. 689.

Allegato 6

**TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA
CONFINDUSTRIA – CGIL, CISL E UIL
Roma, 10 gennaio 2014**

PARTE PRIMA

**MISURA E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA AI FINI DELLA
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA**

Per la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il Datore di Lavoro provvederà, alle condizioni e secondo le modalità contenute nel presente accordo, ad effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale di categoria e del conto corrente bancario al quale il Datore di Lavoro dovrà versare il contributo associativo.

Il contributo associativo non potrà essere inferiore ad un valore percentuale di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare in vigore, nel mese di gennaio di ciascun anno, che ogni singolo CCNL individuerà.

Il lavoratore che intenda revocare la delega, dovrà rilasciare apposita dichiarazione scritta e la revoca, ai fini della rilevazione del numero delle deleghe, avrà effetto al termine del mese nel quale è stata notificata al Datore di Lavoro.

La raccolta delle nuove deleghe dovrà avvenire mediante l'utilizzo di un modulo suddiviso in due Parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al Datore di Lavoro e la seconda, sempre a cura del lavoratore, sarà inviata al medesimo sindacato.

Le imprese accetteranno anche le deleghe a favore delle organizzazioni sindacali di categoria che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti del presente Accordo nonché dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo 31 maggio 2013.

Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle

dichiarazioni aziendali (Uniemens).

Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, tramite apposita convenzione, definiranno con l'INPS l'introduzione nelle dichiarazioni mensili Uniemens di una apposita sezione per la rilevazione annuale del numero delle deleghe sindacali relative a ciascun ambito di applicazione del CCNL. Per questo scopo, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo procederanno a catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà comunicato anche al CNEL.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo attribuiranno uno specifico codice identificativo a tutte le organizzazioni sindacali di categoria interessate a partecipare alla rilevazione della propria rappresentanza per gli effetti della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro e ne daranno tempestiva informativa all'INPS, alla Confindustria e al CNEL.

Ciascun Datore di Lavoro, attraverso il modulo Uniemens, indicherà nell'apposita sezione, il codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo nonché la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di quindici dipendenti. Ulteriori dati potranno essere rilevati secondo le modalità definite nella convenzione con l'INPS.

In forza della specifica convenzione, l'INPS elaborerà annualmente i dati raccolti e, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, aggreggerà il dato relativo alle deleghe raccolte da ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio – dicembre di ogni anno.

Il numero degli iscritti, ai fini delle rilevazioni della rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria su base nazionale, sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuate in virtù delle deleghe, per dodici.

Per l'anno 2014 si rileveranno le deleghe relative al secondo semestre.

I dati raccolti dall'INPS saranno trasmessi - previa definizione di un protocollo d'intesa con i firmatari del Protocollo del 31 maggio 2013 e del presente Accordo - al CNEL che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rappresentanze Sindacali Unitarie da rinnovare ogni tre anni.

I dati degli iscritti rilevati dall'Inps in relazione alle unità produttive che superino i quindici dipendenti e in cui siano presenti RSA ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale saranno trasmessi, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione, al CNEL.

Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle RSU nei singoli luoghi di lavoro, copia del verbale di cui al punto 19 della sezione terza della Parte Seconda del presente accordo dovrà essere trasmesso a cura della Commissione elettorale al Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito

per lo scopo).

L'invio dei verbali è previsto sia per le rappresentanze sindacali unitarie che verranno elette successivamente all'entrata in vigore del presente accordo sia per quelle elette antecedentemente ancora validamente in carica.

Il Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) raccoglierà tutti i dati relativi alle RSU validamente in carica alla data del 31 luglio di ogni anno, desumendoli dai singoli verbali elettorali pervenuti al Comitato medesimo, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria, e li trasmette al CNEL entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.

Il CNEL provvederà a sommare ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale di categoria, il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti RSA, ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Entro il mese di aprile il CNEL provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo – con riferimento ad ogni singolo CCNL - secondo quanto previsto ai punti 4 e 5 del Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013, ossia determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati.

Effettuata la ponderazione, il CNEL comunicherà alle Parti stipulanti il presente accordo il dato di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativo ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.

I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione e, per l'anno 2015, saranno utili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%:

- a) per la verifica della maggioranza del 50% + 1, per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal CNEL;
- b) ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti che scadono dal novembre 2015.

Successivamente e di regola, i dati comunicati dal CNEL saranno validamente utilizzabili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5% anche per la determinazione della maggioranza del 50% + 1:

- a) ai fini della sottoscrizione dei CCNL, in base all'ultimo dato disponibile;
- b) ai fini della presentazione delle piattaforme, in base al dato disponibile sei mesi prima della scadenza del contratto.

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA

Sezione prima: regole generali sulle forme della rappresentanza in azienda

Le Parti contraenti il presente accordo concordano che in ogni singola unità produttiva con più di quindici dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.

Nel caso di unità produttive con più di quindici dipendenti ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo concordano che, qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie ma si opti per il diverso modello della rappresentanza sindacale aziendale:

- a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria;
- b) alla scadenza della RSA, l'eventuale passaggio alle RSU potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, a livello nazionale, la maggioranza del 50%+1 come determinata nella parte prima del presente accordo.

In tutti i casi in cui trova applicazione l'art. 2112 Cod. Civ. e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della RSU in carica fino alla costituzione della nuova RSU, si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento.

Sezione seconda: modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Premessa

Le seguenti regole in materia di rappresentanze sindacali unitarie, riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali.

Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove RSU e per il rinnovo di quelle già esistenti.

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il Datore di Lavoro occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo interconfederale.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale

mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla RSU ove validamente esistente.

2. Composizione

Alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adequata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adequata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della Legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai CCNL o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della RSA, diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'ar-

monizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della RSU

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le Parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, l. n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, l. n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della Legge n. 300/1970.

5. Clausola di armonizzazione

Le RSU subentrano alle RSA ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di Legge.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo che recepisce i contenuti dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011. Le RSU costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze

8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in essi contenuta partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressa-

mente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19, della Legge 20 maggio 1970, n. 300. In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire RSA nelle realtà in cui siano state o vengano costituite RSU. Il passaggio dalle RSA alle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013.

Sezione terza: disciplina della elezione della RSU

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'Azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno..

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'Azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria, che non abbia già regolato la materia in attuazione dell'Accordo del 20 dicembre 1993, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del presente accordo oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
 - 1) accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del presente accordo, dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013;
 - 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere nel collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti inte-

ressati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte terza, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato – unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) – alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente

provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un

membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

La nomina dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

PARTE TERZA

TITOLARITÀ ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA E AZIENDALE

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013, che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal CNEL.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria – per ogni singolo CCNL – decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art.

19 e ss della Legge 20 maggio 1970, n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del CCNL definito secondo le regole del presente accordo.

Fermo restando quanto previsto al secondo paragrafo, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1.

I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice – le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto – saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonché pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa.

Conseguentemente le parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

La contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge. I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente accordo, o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente accordo.

In caso di presenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ex art. 19 della Legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le Rap-

presentanze Sindacali Unitarie anche le Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui all'art. 19 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo.

PARTE QUARTA

DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE CLAUSOLE E ALLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E ALLE CLAUSOLE SULLE CONSEGUENZE DELL'INADEMPIMENTO

Le parti firmatarie dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 ovvero del presente accordo convengono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure

contenute nelle intese citate.

Pertanto i contratti collettivi nazionali di categoria, sottoscritti alle condizioni di cui al Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e del presente accordo, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria e a prevenire il conflitto. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno, altresì, determinare le conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali di categoria stipulati ai sensi della presente intesa.

Le disposizioni definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, al solo scopo di salvaguardare il rispetto delle regole concordate nell'accordo del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e nel presente accordo, dovranno riguardare i comportamenti di tutte le parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa.

I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni previste e disciplinate nella parte terza del presente accordo, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.

CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

Le Parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare le regole qui concordate e si impegnano, altresì, affinché le rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto pattuito nel presente accordo.

In via transitoria, ed in attesa che i rinnovi dei contratti nazionali definiscano la materia disciplinata dalla parte quarta del presente accordo, le Parti contraenti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale.

A tal fine, le organizzazioni di categoria appartenenti ad una delle Confederazioni firmatarie del presente accordo, ovvero che comunque tale accordo abbiano formalmente accettato, sono obbligate a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto, pariteticamente, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali confederali interessate e da altrettanti rappresentanti della Confindustria, nonché da un ulteriore membro, che riveste la carica di Presidente, individuato di comune accordo o, in mancanza di accordo, a sorteggio fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune

accordo, entro 30 giorni, dalle Parti stipulanti il presente accordo.

Nella decisione del collegio, che dovrà intervenire entro dieci giorni dalla sua composizione, dovranno essere previste le misure da applicarsi nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con il presente accordo e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolazioni, a tutti i livelli.

Viene poi istituita, a cura delle Parti firmatarie del presente accordo, una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, nonché di garantirne l'esigibilità.

La Commissione sarà composta, pariteticamente, da sei membri, designati da Confindustria e dalle tre organizzazioni sindacali più rappresentative al momento della composizione della Commissione, tra esperti in materia di diritto del lavoro e di relazioni industriali. Un settimo componente della Commissione Interconfederale, che assumerà funzioni di Presidente, sarà individuato fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità.

La Commissione è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.

Fatte salve le clausole che disciplinano l'esigibilità per i singoli contratti collettivi nazionali di categoria, la Commissione Interconfederale stabilisce, con proprio regolamento, da definire entro tre mesi dalla stipula del presente accordo, le modalità del proprio funzionamento ed i poteri di intervento per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.

La Commissione Interconfederale provvede all'autonoma gestione delle spese relative al proprio funzionamento, nei limiti degli stanziamenti previsti da un apposito fondo istituito a tale scopo dalle Parti stipulanti il presente accordo.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle Parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Roma, 10 gennaio 2014

CONFINDUSTRIA CGIL CISL UIL

Allegato 7

ACCORDO INTERCONFEDERALE 9 MARZO 2018



CONFINDUSTRIA



IL SINDACATO DEI CITTADINI

**Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione
collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil**

1. Le ragioni

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che un sistema di relazioni industriali più efficace e partecipativo sia necessario per qualificare e realizzare i processi di trasformazione e di digitalizzazione nella manifattura e nei servizi innovativi, tecnologici e di supporto all'industria.

In questa prospettiva e in un quadro di riferimento condiviso ritengono necessario definire al livello interconfederale percorsi e linee di indirizzo per le relazioni industriali al fine di assicurare una *governance* equilibrata alla contrattazione collettiva e alla bilateralità.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil si pongono, infatti, l'obiettivo di realizzare con questo accordo un ammodernamento del sistema delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva al fine di contribuire fattivamente alla crescita del Paese, alla riduzione delle disuguaglianze nella distribuzione del reddito, alla crescita dei salari, al necessario miglioramento della competitività attraverso l'incremento della produttività delle imprese, al rafforzamento dell'occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori e alla creazione di posti di lavoro qualificati.

Le Parti sono convinte che avere relazioni industriali autorevoli, dinamiche e qualificate costituisca un fattore di sviluppo, capace di incidere positivamente su un sistema economico-produttivo che deve essere in grado di vincere le sfide poste dai mercati sempre più globalizzati, dalla tecnologia e dai conseguenti cambiamenti del lavoro.

Con questo accordo, dunque, Confindustria e Cgil Cisl Uil intendono definire linee guida per una riforma dei contenuti e delle modalità delle relazioni industriali e degli assetti della contrattazione collettiva, nonché definire principi di indirizzo su alcune questioni di comune interesse, che è volontà condivisa mettere al centro del prosieguo del confronto, al fine di addivenire a ulteriori concrete intese.

2. Il contesto

L'economia italiana sta registrando una fase di ripresa e di crescita economica che va sostenuta e irrobustita, anche al fine di recuperare il gap competitivo e i differenziali che permangono rispetto alle altre maggiori economie concorrenti. È una fase economica, che necessita di una ulteriore implementazione degli investimenti, sia pubblici che privati, orientati all'innovazione, al potenziamento delle infrastrutture, alla competitività, a sostegno della domanda interna e al superamento dei divari territoriali a partire dalle aree del Mezzogiorno.

È, infatti, fondamentale tradurre la ripresa in crescita economica ma, soprattutto, è importante lavorare insieme per consolidare le condizioni per uno sviluppo del sistema economico e sociale del Paese. I processi di trasformazione in atto interrogano, infatti, sia la società che l'economia italiana e mettono al centro del dibattito i temi della qualità del lavoro, unitamente a quello della crescita della quantità dei posti di lavoro, della riduzione dei differenziali retributivi di genere, del contrasto al lavoro irregolare e in elusione e del tasso di occupazione tra la popolazione.

Occorre proseguire il potenziamento delle politiche per i giovani a partire dalle misure dirette a migliorare sempre più il rapporto tra scuola e lavoro. Occorre consolidare le filiere dell'istruzione e della formazione professionale, anche attraverso gli Istituti Tecnici Superiori e percorsi universitari orientati alle materie STEM e un forte impegno per una formazione continua di qualità che deve poter coinvolgere tutte le lavoratrici e i lavoratori. È necessario, in altre parole, favorire l'incontro domanda offerta nel mercato del lavoro, i percorsi di formazione e riqualificazione professionale, le politiche attive e il sostegno alle transizioni.

Sono indispensabili per il Paese, inoltre, imprese che investano ancora di più in ricerca e sviluppo. Serve, più in generale, un significativo aumento della competitività e della

produttività accompagnata da una crescita dei salari. In questa prospettiva, un aumento della occupazione qualificata e la realizzazione di forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori sono un obiettivo comune da perseguire. Occorrono strumenti di politica economica sempre più mirati ad accompagnare la ripresa e ad implementare l'occupazione e un quadro stabile di investimenti pubblici.

Non si può prescindere da un'ampia condivisione degli obiettivi da perseguire entro una attenta lettura delle dinamiche e delle politiche europee. Si vogliono individuare riferimenti certi e condivisi verso cui orientare opportunamente le relazioni industriali e la contrattazione collettiva, in modo da cogliere tutte quelle opportunità che, anche attraverso misure economiche adeguate, si possono perseguire sul fronte della competitività, dei redditi da lavoro, del rilancio della domanda interna, che sono fattori importanti per la crescita dell'economia e lo sviluppo del sistema paese.

Su questi temi, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono opportuno avviare un confronto fattivo e partecipato, anche con le istituzioni pubbliche, con l'obiettivo di concorrere all'individuazione delle soluzioni più idonee al superamento di queste criticità.

3. Tre obiettivi centrali

Tre questioni rivestono, a giudizio di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, una particolare rilevanza e pertanto, saranno affrontate prioritariamente in modo da cogliere altrettanti importanti obiettivi.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono, infatti, convinte che serva:

- a) condividere una strategia di sviluppo, coordinata e coerente con le trasformazioni in atto, basata su formazione, ricerca e innovazione, volta a dare all'economia del Paese una crescita sostenibile e inclusiva, capace di affrontare e ridurre i dualismi produttivi, occupazionali e territoriali. Serve, a tal fine, estendere e qualificare gli investimenti privati e rilanciare quelli pubblici, con particolare riferimento all'utilizzo dei fondi strutturali. In particolare, per il Mezzogiorno occorre una strategia che sostenga tali investimenti, valorizzando i patti territoriali, dando attuazione agli accordi interconfederali, anche attraverso una più estesa e qualificata contrattazione di secondo livello mirata allo sviluppo produttivo e occupazionale;

- b) avere un mercato del lavoro più dinamico ed equilibrato che favorisca l'inserimento al lavoro dei giovani e delle donne e che potenzi l'investimento nelle politiche del lavoro per un sistema di politiche attive più efficace e più equo, tutelando e sostenendo al contempo le transizioni occupazionali e lavorative;
- c) rafforzare le misure di sostegno ad un modello di relazioni sindacali autonomo, innovativo e partecipativo, che sostenga la competitività dei settori e delle filiere produttive, nonché il valore e la qualità del lavoro e favorisca, anche attraverso la diffusione della contrattazione di secondo livello, i processi di trasformazione in atto e il collegamento virtuoso fra innovazioni, produttività del lavoro e retribuzioni.

4. Democrazia e misura della rappresentanza

Democrazia sindacale, misurazione e certificazione della rappresentanza costituiscono uno dei pilastri fondamentali del modello di relazioni sindacali tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil.

Nel Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 sono stati, infatti, fissati, ai fini della contrattazione nazionale di categoria e di quella aziendale, i principi e le procedure volti a rafforzare l'autonomia negoziale delle Parti sociali

Il Testo Unico fissa, altresì, regole chiare e condivise per la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro e nei settori merceologici in cui si articola la rappresentanza di Confindustria, fissa inoltre principi per rendere efficaci ed esigibili gli accordi sottoscritti demandando ai CCNL di categoria la definizione delle procedure per la "previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori".

Il consolidamento di questo pilastro delle relazioni industriali è indispensabile anche per il perseguimento degli obiettivi di questo accordo che si pone in continuità con le precedenti intese interconfederali ed è coerente con i principi sanciti dal legislatore costituzionale in tema di contrattazione collettiva.

Per tale ultima ragione, l'attuazione di queste intese dovrebbe essere sostenuta dalla piena e leale collaborazione delle istituzioni essendo finalizzate a rendere universale ed effettiva l'acquisizione dei dati relativi alla misura della rappresentanza (iscritti e voti). La certificazione della misura dei dati della rappresentanza delle parti stipulanti i singoli CCNL

è, infatti, la prima condizione per realizzare quel sistema di relazioni sindacali previsto dal dettato costituzionale.

Questo percorso, per essere compiuto e pienamente efficace, necessita, quindi, della misurazione della rappresentanza anche di parte datoriale. Conoscere l'effettivo livello di rappresentanza di entrambe le parti stipulanti un CCNL, infatti, è indispensabile se si vuole davvero contrastare la proliferazione di contratti collettivi, stipulati da soggetti senza nessuna rappresentanza certificata, finalizzati esclusivamente a dare "copertura formale" a situazioni di vero e proprio "dumping contrattuale" che alterano la concorrenza fra imprese e danneggiano lavoratrici e lavoratori.

In quest'ottica Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, nel definire i reciproci impegni in materia, ritengono utile che si definisca un percorso condiviso anche con le altre Associazioni datoriali per arrivare ad un modello di certificazione della rappresentanza datoriale capace di garantire una contrattazione collettiva con efficacia ed esigibilità generalizzata, nel rispetto dei principi della democrazia, della libertà di associazione e del pluralismo sindacale.

Per consolidare la funzione della contrattazione collettiva nel sistema delle relazioni industriali, contrastando fenomeni di dumping contrattuale, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil credono opportuno che il CNEL - anche attraverso l'apposito gruppo di lavoro per il potenziamento della banca dati sulla contrattazione collettiva - possa accompagnare e favorire questo percorso, rendendosi disponibile a:

- a) effettuare una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale di categoria al fine di delinearne un quadro generale e consentire alle parti sociali di valutarne l'adeguatezza rispetto ai processi di trasformazione in corso nell'economia italiana. La ricognizione dei perimetri contrattuali potrà consentire alle parti sociali, se del caso, di apportarne i necessari correttivi, intervenendo sugli ambiti di applicazione della contrattazione collettiva nazionale di categoria, anche al fine di garantire una più stretta correlazione tra CCNL applicato e reale attività di impresa;
- b) effettuare un'attenta ricognizione dei soggetti che, nell'ambito dei perimetri contrattuali, risultino essere firmatari di contratti collettivi nazionali di categoria applicati alle lavoratrici ed ai lavoratori appartenenti ai settori oggetto di indagine,

affinché diventi possibile, sulla base di dati oggettivi, accertarne l'effettiva rappresentatività.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, inoltre, si impegnano, in seguito alle ricognizioni di cui alle lettere a) e b), a proporre, laddove se ne ravvisasse la necessità, l'adozione, da parte di tutti i soggetti coinvolti, di regole che:

- assicurino il rispetto dei perimetri della contrattazione collettiva e dei suoi contenuti;
- garantiscano coerenza e funzionalità al sistema della contrattazione collettiva e impediscano – specie a soggetti privi di adeguato livello di rappresentatività certificata – di violare o forzare arbitrariamente i perimetri e gli ambiti di applicazione dei contratti collettivi nazionali di categoria.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che l'efficacia generalizzata dei contratti collettivi di lavoro costituisca un elemento qualificante del sistema di relazioni industriali e che le intese in materia di rappresentanza possano costituire, attraverso il loro recepimento, il presupposto per l'eventuale definizione di un quadro normativo in materia.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil avvieranno, in parallelo, un confronto in sede tecnica per valutare gli effetti dei processi di trasformazione del manifatturiero conseguenti alla crescente terziarizzazione dell'economia e alle integrazioni funzionali rese possibili dalla digitalizzazione. Ne valuteranno quindi, gli effetti sulla contrattazione collettiva delle imprese aderenti a Confindustria che operano nell'area dei servizi innovativi e tecnologici di supporto al manifatturiero.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil avvertono la necessità di semplificare e rendere certi i processi negoziali. In questo senso credono, anzitutto, opportuno dare piena attuazione all'intero Testo Unico sulla rappresentanza che - proprio per valorizzare l'autonomia sindacale - ha fissato i principi di un sistema di relazioni sindacali democratico, orientato alla prevenzione dei conflitti, diretto ad assicurare efficacia ed esigibilità alle intese raggiunte comprese le parti da definire nei CCNL di categoria.

5. Principi per regolare assetti e contenuti della contrattazione collettiva

I continui processi di innovazione e trasformazione dei settori produttivi e del mondo del lavoro, i cui effetti debbono saper esser accompagnati dalla contrattazione, rendono opportuno adottare nelle relazioni industriali un modello di "governance adattabile" in

grado di assicurare coerenza di sistema, pur nel rispetto delle differenti peculiarità che connotano i settori, i territori e le aziende dove la contrattazione collettiva del Sistema Confindustria si esercita.

È convinzione comune, infatti, che la competitività delle imprese e la valorizzazione del lavoro si possano meglio conseguire affidando ai diversi livelli di contrattazione collettiva compiti e funzioni distinte entro un quadro regolatorio flessibile, ma coerente nel suo disegno complessivo e, quindi, organico e certo.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intendono, pertanto, definire qui le linee di indirizzo generale entro le quali la contrattazione collettiva, ai suoi differenti livelli, dovrà svolgersi:

- A) la contrattazione collettiva continuerà ad articolarsi su due livelli, nazionale e aziendale, ovvero territoriale laddove esistente secondo le prassi in essere, e dovrà garantire, per ciascuno dei due livelli, specifiche caratteristiche e funzioni;
- B) la contrattazione collettiva - nel quadro delle riforme finalizzate alla competitività delle imprese e alla crescita della produttività - dovrà contribuire a determinare le condizioni per migliorare il valore reale dei trattamenti economici e, nel contempo, favorire la crescita del valore aggiunto e dei risultati aziendali, nonché la valorizzazione dei contenuti professionali e delle competenze tecniche ed organizzative che il lavoro delle persone può esprimere;
- C) il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà assolvere la sua principale funzione di fonte di regolazione dei rapporti di lavoro e di garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati sul territorio nazionale;
- D) il contratto collettivo nazionale di categoria conserverà la sua funzione di regolatore delle relazioni sindacali del settore, disciplinando anche le principali iniziative di bilateralità in coerenza con le linee di indirizzo definite negli accordi interconfederali;
- E) il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà individuare il trattamento economico complessivo (TEC) e il trattamento economico minimo (TEM);
- F) il trattamento economico complessivo (TEC) sarà costituito dal trattamento

economico minimo (TEM), come determinato alla lettera H, e da tutti quei trattamenti economici - nei quali, limitatamente a questi fini, sono da ricomprendere fra gli altri anche le eventuali forme di welfare - che il contratto collettivo nazionale di categoria qualificherà come "comuni a tutti i lavoratori del settore", a prescindere dal livello di contrattazione a cui il medesimo contratto collettivo nazionale di categoria ne affiderà la disciplina. Il contratto collettivo nazionale di categoria avrà cura di evidenziare in modo chiaro la durata e la causa di tali trattamenti economici e il livello di contrattazione a cui vengono affidati dovendosi, comunque, disciplinare, per i medesimi trattamenti, gli eventuali effetti economici in sommatoria fra il primo e il secondo livello di contrattazione collettiva;

- G) il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà incentivare lo sviluppo virtuoso - quantitativo e qualitativo - della contrattazione di secondo livello, orientando le intese aziendali - raggiunte anche attraverso i percorsi definiti nell'Accordo Interconfederale del 14 luglio 2016 - ovvero quelle territoriali (laddove esistenti, secondo le prassi in essere), verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione, valorizzando i processi di digitalizzazione e favorendo forme e modalità di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Al fine di favorire la diffusione virtuosa della contrattazione collettiva di secondo livello, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil confermano l'impegno a svolgere un attento monitoraggio dell'attuazione dei contenuti dell'accordo del 14 luglio 2016 e ad assumere le iniziative opportune per diffonderne la più ampia ed efficace applicazione;
- H) il contratto collettivo nazionale di categoria individuerà i minimi tabellari per il periodo di vigenza contrattuale, intesi quali trattamento economico minimo (TEM). La variazione dei valori del TEM (minimi tabellari) avverrà - secondo le regole condivise, per norma o prassi, nei singoli CCNL - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat. Il contratto collettivo nazionale di categoria, in ragione dei processi di trasformazione e o di innovazione organizzativa, potrà modificare il valore del TEM.

6. Relazioni industriali.

È volontà comune di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intervenire prioritariamente, attraverso specifiche intese, su alcuni ambiti che sempre più stanno interessando le relazioni industriali e la contrattazione:

- a) Welfare;
- b) Formazione e competenze;
- c) Sicurezza sul lavoro;
- d) Mercato del lavoro;
- e) Partecipazione.

a) Welfare

La difficile tenuta del sistema di welfare universale, dovuto alla bassa crescita, all'andamento demografico e alla continua riduzione dell'incidenza sul Pil della spesa per servizi, producono un aumento delle diseguaglianze nella nostra società, ne modificano gli equilibri e ne rallentano lo sviluppo.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono, innanzitutto, necessario salvaguardare il carattere universale del welfare pubblico, migliorandone la qualità e il livello delle coperture sociali.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono convinte che forme di bilateralità possano integrare il sistema di relazioni industriali e del modello contrattuale contribuendo alla realizzazione di un welfare contrattuale integrato e coordinato.

In questo contesto, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che lo sviluppo del welfare contrattuale, che deve mantenere la sua natura integrativa ai diversi livelli, possa rappresentare un terreno di crescita del benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro.

Il welfare contrattuale opera, però, nei vari ambiti della contrattazione collettiva, in modo differenziato e disomogeneo, rendendo evidente la necessità di creare le condizioni per un miglior coordinamento delle iniziative, a partire da un modello di *governance* che si

dimostri capace di ottimizzare e qualificare i contenuti della contrattazione in materia di *welfare* integrativo.

Per conseguire questo obiettivo, le Parti ritengono necessario fissare, con accordi di livello interconfederale, alcune linee di indirizzo per la contrattazione collettiva con riferimento a materie di interesse generale - quali, ad esempio, la previdenza complementare, e l'assistenza sanitaria integrativa, la tutela della non autosufficienza, le prestazioni di *welfare* sociale e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - per consentire, anche nei settori privi di specifiche iniziative, una maggiore universalità delle tutele.

In questo contesto la previdenza complementare, in particolare, assume un ruolo sempre più importante, anche alla luce delle recenti modifiche normative che hanno introdotto ulteriori misure ispirate al criterio della maggiore flessibilità in entrata e in uscita dai fondi pensione, agevolando al contempo la copertura di un bisogno crescente di protezione sociale e facendo del secondo pilastro, sempre più, un elemento qualificante del nostro sistema di protezione sociale.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che occorra rafforzare il secondo pilastro, sia in termini di crescita dimensionale dei fondi (rilancio adesioni e quindi, aumento di patrimoni gestiti) che di diversificazione delle loro scelte di portafoglio, anche al fine di contribuire al sostegno dell'economia reale del Paese.

A tal fine, le Parti ritengono opportuno avviare, quanto prima, un confronto con le Istituzioni finalizzato a migliorare la fiscalità di vantaggio sulle prestazioni dei fondi pensione e la riduzione della tassazione sui rendimenti, nonché ad ottenere la revisione della disciplina sui benefici fiscali per gli investimenti dei fondi anche nell'economia reale.

Le Parti ritengono, inoltre, che, in questo quadro, sia logico e coerente tutelare la centralità della contrattazione collettiva e rispettare i contenuti obbligatori dei contratti collettivi sulla disciplina della previdenza complementare nonché gli equilibri negoziali che ne scaturiscono. La contribuzione alla previdenza complementare - in qualsiasi forma essa si realizzi - e la sua destinazione sono, infatti, frutto di un equilibrio contrattuale complessivo tra le organizzazioni sindacali di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori e le parti datoriali. La messa in discussione di questo principio, da parte del legislatore, non solo incide sull'autonomia contrattuale collettiva

alterandone gli equilibri ma, cosa ben più grave, mette in discussione la funzione oggi assegnata ai fondi, quale secondo pilastro di un sistema che vede nella previdenza complementare una necessaria forma di integrazione e di sussidiarietà.

b) Formazione e competenze

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono persuase che la competitività del sistema produttivo e delle imprese si fonda sempre più sul patrimonio di competenze delle lavoratrici e dei lavoratori e, per questo motivo, sono convinte che serva intensificare gli investimenti in questa direzione.

In questo quadro occorre anche potenziare gli strumenti per la certificazione delle competenze che vengono acquisite negli ambiti di apprendimento formali, non formali e informali, così da rafforzare la capacità di attivazione delle lavoratrici e dei lavoratori nel mondo del lavoro.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono, pertanto, di far leva sul nostro sistema educativo, puntando a migliorare l'orientamento e l'efficacia dell'offerta scolastica, della formazione professionale e dell'istruzione terziaria, avendo come obiettivo condiviso quello del rafforzamento e della acquisizione delle competenze, della occupabilità dei giovani da conseguirsi, anche attraverso l'innalzamento dei livelli di istruzione, il miglioramento della qualità dell'offerta formativa, un più stretto collegamento con il mondo del lavoro, nonché con l'adeguamento delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nei processi di trasformazione del lavoro e di digitalizzazione.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intendono valorizzare la qualità dei percorsi virtuosi di alternanza scuola-lavoro. Occorre supportare le istituzioni formative, promuovere la capacità formativa delle imprese e distinguere le esperienze lavorative vere e proprie, disciplinate dagli strumenti contrattuali che uniscono formazione e lavoro, come l'apprendistato, che deve essere rafforzato e qualificato quale forma di ingresso prevalente nel mercato del lavoro.

Vanno, pertanto, incoraggiati percorsi formativi di ampio respiro che, prendendo le mosse dall'alternanza, evolvano nell'instaurazione di rapporti di lavoro "qualificati", come quelli rappresentati dalle forme di apprendistato "duale". Le Parti si impegnano, a tal fine, ad

individuare e promuovere azioni e soluzioni che moltiplichino le imprese coinvolte in questi percorsi.

È, altresì, condivisa la volontà di rafforzare le ulteriori forme proficue di integrazione fra scuola e lavoro con particolare riferimento al mondo degli Istituti Tecnici Superiori, coinvolti nei percorsi di "Impresa 4.0", senza penalizzare quelle realtà che operano in territori strutturalmente svantaggiati in termini occupazionali.

Così come si ritiene necessario incrementare le sinergie e i punti di contatto con il mondo delle università, specie quelle STEM, che grande giovamento possono dare alla ricerca e al trasferimento tecnologico.

Allo stesso modo le Parti condividono la necessità di sviluppare la formazione continua e attivarsi nei confronti del Governo perché, anche attraverso i fondi interprofessionali, si possa avviare un grande piano di formazione, incentivato fiscalmente, per adeguare ed accrescere le competenze di chi è attualmente al lavoro, a partire dai livelli più bassi, per ridurre e anticipare le ricadute che l'innovazione tecnologica può avere sull'occupazione anche valutando la possibilità di accedere al credito di imposta per la formazione previsto dalla legge di bilancio. In tal modo si riuscirà ad operare in maniera più fattiva nell'incentivare un sistema integrato dell'apprendimento permanente, quale garanzia dell'occupazione stabile, nonché di sviluppo di competenze coerenti con l'evoluzione tecnologica. Anche per il perseguimento di queste finalità i fondi interprofessionali devono poter fruire dell'interesse del contributo destinato alla formazione continua e contare sulla regolarità dei trasferimenti da parte dell'Inps.

Per queste finalità, le Parti condividono la necessità di valorizzare maggiormente il ruolo e l'attività di Fondimpresa, destinando, in applicazione delle linee definite dal Comitato di indirizzo strategico, quote sempre più importanti delle risorse del conto di sistema verso i contenuti formativi connessi con la piena valorizzazione degli investimenti realizzati nell'ambito delle misure previste dal piano "Impresa 4.0".

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil auspicano, inoltre, l'introduzione di apposite disposizioni regolamentari che facilitino il pieno coinvolgimento di Fondimpresa, anche attraverso un'apposita gestione separata, nei processi di riqualificazione professionale definiti con intese sindacali in coerenza con quanto stabilito nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016.

c) Sicurezza sul lavoro

Garantire la salute e la sicurezza sui posti di lavoro resta per Confindustria e Cgil, Cisl, Uil un obiettivo prioritario ed un ambito privilegiato per sviluppare un sistema di relazioni industriali responsabile e partecipato. A dieci anni dalla adozione del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, pare opportuno aprire una nuova fase di analisi e di proposta per rendere più efficace il quadro regolatorio e favorire il radicamento di un'autentica cultura della sicurezza che metta al centro la persona, privilegi la prevenzione, la formazione e gli investimenti, valorizzando il sistema complessivo della pariteticità nonché la semplificazione e la certezza della normativa. In quest'ottica, le parti ritengono necessario, riprendere il confronto, portando a compimento il processo di attuazione del Testo Unico sulla salute e la sicurezza – con particolare riferimento ai temi della rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori a livello aziendale e territoriale – per favorire, attraverso forme di partecipazione organizzativa, il diffondersi di una consapevole e matura cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per favorire il perseguimento di questo importante obiettivo Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono opportuno valorizzare ogni possibile sinergia con le iniziative istituzionali dell'INAIL con particolare riferimento alle attività di prevenzione, ricerca e formazione che sono affidate all'Istituto. È opportuno, infatti, dare sempre maggiore efficacia e sistematicità a queste funzioni svolte dall'INAIL, perché possono certamente costituire un punto di riferimento importante nella progettazione delle iniziative da mettere in campo.

La revisione del sistema tariffario offrirà altresì, importanti indicazioni per consentire a Confindustria e Cgil, Cisl, Uil una ponderata valutazione dei nuovi livelli di sostenibilità economica e finanziaria dell'Istituto.

d) Mercato del lavoro

Contrattazione collettiva, investimenti e formazione sono le tre priorità per affrontare il tema della riduzione dei tassi di disoccupazione e favorire, in misura maggiore e in termini più qualitativi, l'inclusione dei giovani nel mercato del lavoro.

Al tempo stesso, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono importante sostenere e accompagnare l'attuazione di quelle iniziative dirette ad affrontare sia le fasi di transizione del mercato del lavoro - con l'obiettivo di migliorarne il funzionamento e, contestualmente, supportare le politiche attive per l'occupazione - sia la gestione delle situazioni di crisi, attraverso un utilizzo flessibile degli ammortizzatori sociali per la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Sono, infatti, convinte della necessità di rendere il nostro mercato del lavoro più dinamico ed inclusivo risultato che si potrà ottenere potenziando, non solo la rete dei soggetti pubblici e privati che operano per favorire l'incontro domanda offerta di lavoro ma, anche, dotando il Paese di un forte coordinamento nazionale, che sappia garantire livelli essenziali dei servizi, valorizzando contemporaneamente le specificità territoriali. Decisivo in questo ambito è soprattutto l'investimento su percorsi formativi di qualità finalizzati al reinserimento lavorativo.

Questa comune volontà si è già esplicitata - per quanto concerne le prassi del confronto sindacale in situazioni di crisi aziendali - nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016. Tali temi, in parte recepiti dalla Legge di Bilancio 2018, devono continuare a essere materia di interlocuzione con il Governo per favorire la loro completa applicazione.

L'introduzione della possibilità di utilizzare l'Assegno di Ricollocazione (ADR), su base volontaria già durante la fruizione della Cassa Integrazione, dovrà comunque avvenire in coerenza con le intese contenute nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016.

Sui temi della formazione continua, con particolare riferimento al mercato del lavoro, le parti valorizzeranno, nel rispetto delle norme di legge, il ruolo di Fondimpresa.

Resta, peraltro, evidente la necessità di guidare questo importante processo di trasformazione del mercato del lavoro, contrastando gli effetti negativi sull'occupazione che, *medio tempore*, potrebbero derivare anche dalla non piena coincidenza dei tempi di attuazione delle riforme che hanno ridefinito gli strumenti delle politiche passive con la messa a regime della riforma delle politiche attive. Anche alla luce di tale problematica, le parti si impegnano ad approfondire il confronto tra loro con l'obiettivo di formulare proposte e individuare soluzioni che abbiano come obiettivo la tutela e la riqualificazione delle attività produttive e dei livelli occupazionali che restano una linea guida fondamentale della contrattazione collettiva.

e) Partecipazione

I cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando il nostro sistema industriale e manifatturiero richiedono coinvolgimento e partecipazione e determinano una diversa relazione tra impresa e lavoratrici e lavoratori. Si vanno diffondendo, peraltro, in particolare nelle imprese collocate nelle filiere produttive più dinamiche ed innovative, modalità di partecipazione più efficaci ed incisive rispetto al passato con particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa.

Questi processi, a giudizio di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, vanno sostenuti con un sistema di relazioni industriali più flessibile che incoraggi, soprattutto, attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, quei processi di cambiamento culturale capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa. In questo quadro, con particolare riferimento ai processi 4.0, si configurano le condizioni ideali anche per percorsi di sperimentazione.

La maggiore autonomia e la responsabilità che questa intesa interconfederale assegna alle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di categoria, potrà altresì consentire di valorizzare, nei diversi ambiti settoriali, i percorsi più adatti per la partecipazione organizzativa, contribuendo, anche per questa via, alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil considerano, altresì, un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa.

CONFINDUSTRIA

CGIL

CISL

UIL

Allegato 8

**ACCORDO PER L'ISTITUZIONE
DEL FONDO PENSIONE NAZIONALE PER I LAVORATORI**
delle aziende esercenti l'industria della Carta e del Cartone,
delle aziende Grafiche ed Affini e delle aziende Editoriali

In data 22/9/98

tra

AIE
ANES
ASSOCARTA
ASSOGRAFICI
INTERSIND

e

FISTEL-CISL
SLC-CGIL
UILSIC-UIL

preso atto che:

- gli interventi realizzati per la ricerca del riequilibrio del sistema pensionistico obbligatorio rendono necessaria l'introduzione di forme di previdenza complementari rispetto a quelle contemplate dal regime pubblico;
- l'attuale assetto legislativo definito dal D. Lgs. 124/93 sulla disciplina delle forme pensionistiche complementari evidenzia complessivamente un quadro di condizioni positive per la costituzione di fondi pensione complementari attraverso strumenti di natura negoziale;
- le Parti hanno espresso valutazione positiva sulla diffusione di forme di previdenza complementare;
- vista la Legge 8 agosto 1995, n. 335, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- in conformità a quanto previsto dai:

1. CCNL 27/1/98 per i lavoratori dipendenti delle aziende esercenti l'industria della carta e del cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra, e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone, allegato al presente atto

2. CCNL 24/1/96 per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende edi-

toriali e dall'accordo di rinnovo per il 2° biennio del CCNL stesso 15/4/98, allegati al presente atto

si concorda

di istituire una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante costituzione del Fondo Pensione Nazionale per i lavoratori di cui ai CCNL citati, di seguito denominato Fondo per brevità di dizione.

I contenuti del presente accordo istitutivo devono essere recepiti nello statuto dell'istituendo Fondo unitamente ad ogni altro aspetto disciplinato dalla normativa vigente o da delibere della Commissione di vigilanza sui fondi pensione in materia statutaria.

1. Costituzione

Il Fondo è costituito ai sensi dell'articolo 12 e seguenti del codice civile e del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, di seguito indicato per brevità Decreto, e successive modificazioni ed integrazioni.

Il Fondo sarà disciplinato dallo statuto e dal regolamento elettorale. Il regolamento elettorale e le disposizioni dello statuto che discendono dal presente accordo ne costituiscono parte integrante e imm modificabile, salve diverse disposizioni legislative o modificazioni ed integrazioni apportate dalle Parti istitutive.

2. Destinatari

Sono destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori dipendenti ai quali si applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali e dalle Organizzazioni Datoriali stipulanti il presente accordo e che non siano dipendenti da aziende aventi fondi o casse aziendali preesistenti al 31/12/95 per il settore grafico-editoriale e al 3/5/96 per il settore cartario-cartotecnico che prevedano contribuzioni complessivamente non inferiori a quelle previste dal presente accordo, assunti con una delle seguenti tipologie di contratto:

- contratto a tempo indeterminato
- contratto part-time a tempo indeterminato
- contratto formazione lavoro
- contratto di apprendistato
- contratto a tempo determinato pari o superiore a 6 mesi presso la stessa impresa nell'arco dell'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre); tali lavoratori conservano il titolo di associato anche in assenza di contribuzione, a condizione che tale assenza non si protragga oltre i 9 mesi successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Sono destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori ai quali si applicano i contratti collettivi di lavoro sottoscritti dalle medesime Organizzazioni Sindacali e che non siano dipendenti da aziende aventi fondi o casse aziendali preesistenti al 29/6/98 per il settore delle aziende di servizi per la comunicazione d'impresa così individuati:

- imprese industriali di Fotolaboratori
- aziende Videofonografiche
- aziende Aerofotogrammetriche
- aziende di Servizi per la Comunicazione d'Impresa
- Società Italiana Autori ed Editori
- Ecostampa Media Monitor

Sono altresì destinatari i lavoratori dipendenti delle Organizzazioni firmatarie dei CCNL citati, compresi i lavoratori in aspettativa sindacale ai sensi dell' articolo 31 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, operanti presso le predette Organizzazioni firmatarie, cui competeranno gli oneri contrattuali inerenti i lavoratori in oggetto.

3. Associati

Sono associati al Fondo:

- i lavoratori dipendenti operai, impiegati e quadri, destinatari della forma pensionistica complementare così come richiamati all'articolo 2, i quali abbiano superato il periodo di prova ed abbiano manifestato la volontà di adesione;
- le imprese che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati al Fondo;
- i lavoratori pensionati che percepiscono le prestazioni pensionistiche complementari erogate dal Fondo.

La facoltà per i lavoratori dei settori cosiddetti affini di divenire associati al Fondo, ferma restando l'adesione volontaria del lavoratore, deve essere prevista dai rispettivi CCNL o da apposito accordo, che dovrà prevedere l'applicazione delle norme di cui agli articoli 16 e 17 del presente atto, tra le citate Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e le rispettive Organizzazioni Datoriali di settore. L'adesione al Fondo deve essere deliberata per conformità dal Consiglio di Amministrazione e comporta la piena accettazione delle norme associative.

Possono altresì divenire associati al Fondo i lavoratori dipendenti, nei cui confronti trovano applicazione i CCNL e i CCL di cui al precedente articolo 2, già iscritti a fondi o casse aziendali eventualmente preesistenti alla data del 31/12/95 per il settore grafico editoriale e al 3/5/96 per il settore cartario-cartotecnico, a condizione che un nuovo accordo sindacale tra l'Azienda e le rispettive Organizzazioni Sindacali stabilisca la confluenza del fondo o della cassa aziendale nel Fondo e tale confluenza sia deliberata dai competenti organi del fondo aziendale ed autorizzata dal Consiglio di Amministrazione del Fondo.

4. Organi del Fondo

Sono organi del Fondo:

- l'Assemblea dei Delegati
- il Consiglio di Amministrazione
- il Presidente e il Vice Presidente
- il Collegio dei Revisori Contabili

5. Assemblea dei Delegati

L'Assemblea è costituita, nel rispetto del criterio di partecipazione paritetica, da 60 rappresentanti, per metà eletti dai lavoratori associati al Fondo e per metà eletti dalle imprese associate, sulla base di liste presentate separatamente dalle Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie dei contratti collettivi nazionali citati in premessa e secondo le modalità stabilite nel regolamento elettorale.

Le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea sono indette al raggiungimento del numero di 25.000 adesioni al Fondo.

6. Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è costituito da 12 componenti in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla Legge.

In attuazione del principio di pariteticità i rappresentanti delegati dai lavoratori e dalle imprese in seno all'Assemblea provvedono, disgiuntamente, alla elezione dei rispettivi 6 consiglieri componenti il Consiglio di Amministrazione, sulla base di liste predisposte da ciascuna parte istitutiva o da rappresentanti dell'Assemblea e sottoscritte da almeno un terzo dei rappresentanti delegati rispettivamente dai lavoratori e dalle imprese.

Ciascun rappresentante può sottoscrivere e votare una sola lista.

I componenti del Consiglio di Amministrazione eletti tra i rappresentanti costituenti l'Assemblea decadono dalla stessa al momento della loro nomina.

7. Presidente e Vice Presidente

Il Presidente ed il Vice Presidente sono eletti dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente ed alternativamente tra i membri del Consiglio rappresentanti le imprese ed i membri del Consiglio rappresentanti i lavoratori associati al Fondo.

8. Collegio dei Revisori Contabili

Il Collegio dei Revisori Contabili è composto da 4 componenti effettivi e 2 supplenti per metà eletti dall'Assemblea dei rappresentanti delegati dei lavoratori associati al Fondo e per l'altra metà in rappresentanza delle imprese associate, nel rispetto del criterio della rappresentanza paritetica.

Per la nomina dei Revisori Contabili di ciascuna componente dell'Assemblea vengono presentate liste sottoscritte da almeno un terzo dei rappresentanti della relativa componente.

Tutti i componenti il Collegio dei Revisori Contabili devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'articolo 4 del Decreto del Ministro del Lavoro n. 211/97 e devono essere iscritti al registro dei Revisori Contabili istituito presso il Ministero di Grazia e Giustizia.

Il Collegio dei Revisori Contabili nomina al proprio interno il Presidente nell'ambito della rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di Amministra-

zione.

9. Comitato Paritetico delle Parti

Le Parti firmatarie del presente accordo si danno reciprocamente atto della necessità di istituire, nell'interesse dei lavoratori aderenti e delle imprese, un organismo con funzioni di rappresentanza e raccordo tra le Parti stesse e gli organi del Fondo. A tal fine le Parti concordano di costituire un'apposito Comitato Paritetico composto da 12 membri.

Le Organizzazioni fondatrici chiamano a far parte del Comitato, in aggiunta ai componenti di cui al comma precedente, ulteriori componenti di parte datoriale e di parte sindacale, in rappresentanza paritetica dei settori cosiddetti affini di cui all'articolo 2, comma 3, che abbiano convenuto l'adesione al Fondo secondo quanto stabilito, fino a un numero massimo complessivo di 6.

Il Comitato Paritetico, al fine di contribuire al buon andamento del Fondo e di mantenere il collegamento tra il Fondo e le Parti stipulanti l'accordo istitutivo del Fondo, esprime il proprio parere non vincolante sulle seguenti materie:

- valutazioni in merito alla corretta applicazione degli accordi istitutivi del Fondo per le materie relative alla adesione al Fondo,
- indirizzi generali di gestione del Fondo,
- individuazione dei criteri generali di ripartizione del rischio in materia di investimenti,
- criteri per la scelta dei gestori, della Banca Depositaria e dei gestori dei servizi,
- modifiche statutarie.

A tale scopo il Comitato Paritetico riceve dal Consiglio di Amministrazione tutte le informazioni relative all'andamento economico-finanziario del Fondo, nonché sui risultati conseguiti.

Il parere obbligatorio, non vincolante, deve essere fornito entro 30 giorni dalla richiesta ovvero nel più ampio termine indicato dal Consiglio di Amministrazione. Il parere del Comitato è espresso a maggioranza con l'indicazione dell'eventuale parere di minoranza.

10. Impiego delle risorse

Il patrimonio del Fondo è integralmente affidato in gestione, sulla base di apposite convenzioni, a soggetti abilitati a svolgere l'attività di gestione ai sensi dell'articolo 6 del Decreto e successive modificazioni ed integrazioni.

Le convenzioni di gestione indicano le linee di indirizzo dell'attività, le modalità con le quali esse possono essere modificate, nonché i termini e le modalità con i quali è esercitata la facoltà di recesso dalla convenzione medesima, qualora se ne ravvisi la necessità.

È in facoltà del Consiglio di Amministrazione realizzare un assetto di gestione delle risorse finanziarie atte a produrre un unico tasso di rendimento (gestione monocom-

parto) ovvero differenziando i profili di rischio e di rendimento in funzione delle diverse esigenze degli iscritti (gestione pluricomparto).

Per i primi 3 esercizi a partire dall'avvio del Fondo è attuata una gestione monocomparto. Decorso tale termine, dopo le opportune verifiche, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea le modifiche statutarie finalizzate ad attuare un assetto di gestione pluricomparto o l'eventuale mantenimento dell'assetto monocomparto.

11. Conflitti d'interesse

Ai sensi dell'articolo 6, comma 4 quinquies, lettera c), del Decreto e successive modificazioni ed integrazioni lo statuto del Fondo definisce le norme da osservare in materia di conflitti di interesse, avuto riguardo alle fattispecie individuate come rilevanti dal Decreto del Ministro del Tesoro n. 703/96 emanato in attuazione della norma di cui sopra.

12. Contribuzione

L'obbligo contributivo in capo ai lavoratori ed in capo ai rispettivi datori di lavoro sorge in conseguenza dell'adesione al Fondo da parte del lavoratore su base volontaria.

Non sarà quindi dovuto ai lavoratori alcun trattamento retributivo sostitutivo o alternativo, anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, in assenza di adesione al Fondo o in caso di perdita della qualifica di associato.

La contribuzione dovuta al Fondo, è stabilita dai CCNL o dai CCL applicati ai lavoratori destinatari del Fondo stesso.

Detta contribuzione, sempre a condizione di pariteticità, sarà versata anche in caso di mancata prestazione dovuta esclusivamente a malattia - per i periodi, nell'ambito della conservazione del posto, nei quali vengono percepite dal lavoratore indennità e/o retribuzione - infortunio e assenza obbligatoria per maternità, secondo modalità che saranno definite dal Consiglio di Amministrazione; in tali casi la contribuzione sarà pari a quella versata al fondo nell'ultimo mese solare precedente gli eventi citati. È prevista la facoltà del lavoratore associato al Fondo di effettuare versamenti aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente articolo, nei limiti della deducibilità fiscale ed alle condizioni stabilite dallo statuto del Fondo, fermo restando i contributi a carico delle Aziende così come indicato dalla norma contrattuale.

In caso di omesso o ritardato versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente dovuti, si applicheranno le sanzioni stabilite dallo statuto e dalle norme indicate dal Consiglio di Amministrazione.

13. Adesione e permanenza nel Fondo

I lavoratori aderiscono al Fondo per libera scelta individuale con le modalità previste dallo statuto.

L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla normativa vigente in

materia ed approvata dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro senza diritto alla corresponsione della retribuzione permane la condizione di associato, ma sono sospese le contribuzioni al Fondo.

In caso di sospensione della prestazione lavorativa, permane la condizione di associato e l'obbligo contributivo è disciplinato dal precedente articolo 12.

14. Cessazione dell'obbligo di contribuzione e trasferimenti

L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico del Datore di Lavoro cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.

L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico del lavoratore cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro solo quando ciò determini la cessazione dei requisiti di partecipazione al Fondo stesso.

Il lavoratore ha la facoltà di disporre unilateralmente, mediante presentazione di apposita domanda, la cessazione dell'obbligo di versare i contributi a suo carico, ferma restando la sussistenza del rapporto associativo con il Fondo. In tal caso si determina automaticamente la cessazione dell'obbligo contributivo a carico del Datore di Lavoro. Le modalità di esercizio della suddetta facoltà sono disciplinate nello statuto.

Il lavoratore associato nei cui confronti vengano meno i requisiti di partecipazione al Fondo prima del pensionamento deve comunicare al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:

- trasferimento della posizione individuale presso altro fondo cui il lavoratore associato possa accedere in relazione al cambiamento di settore contrattuale o di categoria giuridica o di Azienda;
- trasferimento della posizione individuale presso un fondo pensione aperto;
- riscatto della posizione individuale; il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente quello del riscatto e la liquidazione dell'importo così definito avviene secondo le modalità stabilite nello statuto;
- conservazione della posizione individuale anche in assenza di contribuzione.

In costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, il lavoratore associato ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro fondo pensione complementare non istituito tramite contrattazione, non prima di avere maturato almeno 5 anni di associazione al Fondo, limitatamente ai primi cinque anni di vita del Fondo stesso, e successivamente a tale termine non prima di tre anni. Tale fattispecie determina la cessazione dell'obbligo contributivo a carico del Datore di Lavoro e del versamento della quota del TFR.

In questo caso le richieste di trasferimento possono effettuarsi entro il mese di maggio ovvero entro il mese di novembre di ciascun anno e la relativa contribuzione cessa a decorrere rispettivamente dal 1° luglio del medesimo anno e dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Le modalità ed i termini relativi a detta facoltà sono determinati nello statuto del Fondo. Gli adempimenti relativi a carico del Fondo sono espletati entro il termine massimo di sei mesi.

15. Prestazioni

Il Fondo eroga, quando ne ricorrano i presupposti, prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità.

Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio, avendo maturato almeno dieci anni di associazione al Fondo.

Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità si consegue al compimento di una età di non più di dieci anni inferiore a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno 15 anni di associazione al Fondo.

La presente norma trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati la cui posizione venga acquisita per trasferimento da altro fondo pensione complementare, computando, ai fini della integrazione dei requisiti minimi di permanenza, anche l'anzianità maturata presso il fondo di provenienza.

Il lavoratore associato che non abbia maturato i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche ha diritto a riscattare la propria posizione individuale maturata presso il Fondo.

Il Fondo provvede all'erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità mediante apposite convenzioni con imprese di assicurazione abilitate dalla Legge.

Il lavoratore associato, che abbia maturato i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche per vecchiaia o per anzianità, ha facoltà di chiedere la liquidazione in forma capitale della prestazione pensionistica complementare cui ha diritto, entro la misura massima prevista dalla normativa vigente *pro-tempore*.

Ai lavoratori associati che provengano da altri fondi pensione e ai quali sia stata riconosciuta, sulla base della documentazione prodotta, la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di Legge, non si applicano le norme di cui ai commi 2, 3 e 5 del presente articolo. Essi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso di cui alle richiamate disposizioni e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla propria posizione individuale.

In caso di morte del lavoratore associato prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale viene riscattata dagli aventi diritto indicati dalle disposizioni di Legge vigenti *pro-tempore*.

Il lavoratore associato per il quale da almeno 8 anni siano accumulati contributi consistenti in quote di trattamento di fine rapporto, può chiedere una anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle com-

petenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti dell'ammontare della sua posizione individuale derivante dalle quote di trattamento di fine rapporto versate al Fondo.

Il Consiglio di Amministrazione determina l'ammontare percentuale massimo dell'anticipazione consentita in relazione alla esigenza di preservare l'equilibrio e la stabilità del Fondo.

Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

Il Fondo non può concedere o assumere prestiti.

Il Fondo può stipulare convenzioni con una o più compagnie di assicurazione per erogare prestazioni per invalidità permanente e premorienza.

16. Spese di avvio del Fondo

Le spese di avvio e di amministrazione provvisoria del Fondo sono finanziate tramite un contributo a carico delle imprese pari a Euro 3,62 per ciascun dipendente in forza, a tempo indeterminato, alla data della costituzione del Fondo con atto notarile.

17. Spese per la gestione del fondo

A seguito dell'adesione il lavoratore associato e tenuto al versamento di una quota di iscrizione una tantum pari a Euro 5,16.

Le spese per l'amministrazione ed il funzionamento del Fondo sono a carico degli associati. Ad esse si fa fronte mediante la istituzione di un fondo comune alimentato dalla trattenuta denominata "quota associativa", prelevata dalla contribuzione stabilita, con esclusione della quota del TFR.

L'entità della trattenuta è determinata annualmente con delibera del Consiglio di Amministrazione sulla base del preventivo di spesa e non può superare in ogni caso lo 0,12% della retribuzione annua, così come richiamata all'articolo 12 del presente accordo.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone all'approvazione dell'Assemblea gli importi da destinare al finanziamento dell'attività del Fondo, che devono essere ripartiti pariteticamente fra lavoratori e datori di lavoro e non superare le quote massime indicate dalle Parti istitutive del Fondo.

I costi inerenti la Banca Depositaria ed i soggetti gestori saranno addebitati direttamente in misura percentuale sul patrimonio gestito.

18. Fase transitoria

Le Parti firmatarie del presente accordo si impegnano a predisporre entro il 31/7/1998 lo statuto ed il regolamento elettorale del Fondo.

All'atto della costituzione del Fondo le Parti designano i componenti del Consiglio di Amministrazione provvisorio e del Collegio dei Revisori Contabili provvisorio, che restano in carica fino a quando la prima Assemblea insediata nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5 del presente accordo non abbia proceduto alla elezione del

nuovo Consiglio di Amministrazione e del nuovo Collegio dei Revisori Contabili.

Il Consiglio di Amministrazione provvisorio è composto da 12 membri, di cui 6 in rappresentanza delle imprese e 6 in rappresentanza dei lavoratori.

Il Collegio dei Revisori Contabili provvisorio è composto da 2 membri, di cui 1 in rappresentanza delle imprese e 1 in rappresentanza dei lavoratori.

Il Consiglio di Amministrazione provvisorio attua tutti gli adempimenti necessari, espleta tutte le formalità preliminari alla richiesta di autorizzazione all'esercizio da parte del Fondo e gestisce tutta la fase relativa alla raccolta delle adesioni.

Spetta al Consiglio di Amministrazione provvisorio, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5 del presente accordo, indire le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea.

Durante la fase transitoria il Consiglio di Amministrazione provvisorio gestisce l'attività di promozione, potendo allo scopo utilizzare le quote per la copertura delle spese di avvio del Fondo di cui all'articolo 16 del presente accordo, predispone la scheda informativa e la domanda di adesione da sottoporre all'approvazione della Commissione di vigilanza sui fondi pensione.

*Allegato 9***BYBLOS****FONDO NAZIONALE PENSIONE COMPLEMENTARE**

**Per i lavoratori delle aziende esercenti l'industria della Carta e del Cartone,
delle aziende Grafiche ed Affini e delle aziende Editoriali**

STATUTO**INDICE****PARTE I – IDENTIFICAZIONE E SCOPO DEL FONDO**

Art. 1 – Denominazione, fonti istitutive, durata, sede e recapiti	248
Art. 2 – Forma giuridica	248
Art. 3 – Scopo	248

PARTE II – CARATTERISTICHE DEL FONDO E MODALITÀ DI INVESTIMENTO

Art. 4 – Regime del Fondo	249
Art. 5 – Destinatari e tipologie di adesione	249
Art. 6 – Scelte di investimento.....	250
Art. 7 – Spese.....	250

PARTE III – CONTRIBUZIONE E PRESTAZIONI

Art. 8 – Contribuzione	251
Art. 9 – Determinazione della posizione individuale.....	253
Art. 10 – Prestazioni pensionistiche	253
Art. 11 – Erogazione della rendita	255
Art. 12 – Trasferimento e riscatto della posizione individuale	255
Art. 13 – Anticipazioni.....	257

PARTE IV – PROFILI ORGANIZZATIVI

A) ORGANIZZAZIONE DEL FONDO	258
Art. 14 – Organi del Fondo	258
Art. 15 – Assemblea dei Delegati – Criteri di costituzione e composizione.....	258
Art. 16 – Assemblea dei Delegati – Attribuzioni	258
Art. 17 – Assemblea dei Delegati – Modalità di funzionamento e deliberazioni ..	259
Art. 18 – Consiglio di Amministrazione – Criteri di costituzione e composizione	260
Art. 19 – Cessazione e decadenza degli amministratori	261

Art. 20 – Consiglio di Amministrazione – Attribuzioni	262
Art. 21 – Consiglio di Amministrazione – Modalità di funzionamento e responsabilità	263
Art. 22 – Presidente e Vice Presidente	264
Art. 23 – Collegio dei Sindaci – Criteri di costituzione	265
Art. 24 – Collegio dei Sindaci – Attribuzioni	266
Art. 25 – Collegio dei Sindaci – Modalità di funzionamento e responsabilità	266
Art. 26 – Direttore generale	267
Art. 27 – Funzioni fondamentali	267
B) GESTIONE PATRIMONIALE, AMMINISTRATIVA E CONTABILE	268
Art. 28 – Incarichi di gestione	268
Art. 29 – Depositario	268
Art. 30 – Conflitti di interesse	269
Art. 31 – Gestione amministrativa	269
Art. 32 – Sistema di contabilità e determinazione del valore e del rendimento del patrimonio	269
Art. 33 – Esercizio sociale e bilancio d'esercizio	270
PARTE V – RAPPORTI CON GLI ADERENTI	
Art. 34 – Modalità di adesione	270
Art. 35 – Trasparenza nei confronti degli aderenti e dei beneficiari	271
Art. 36 – Comunicazioni e reclami	271
PARTE VI -NORME FINALI	
Art. 37 – Modifica dello Statuto	271
Art. 38 – Cause di scioglimento del fondo e modalità di liquidazione del patrimonio	272
Art. 39 – Rinvio	272

PARTE I – IDENTIFICAZIONE E SCOPO DEL FONDO

Art. 1 – Denominazione, fonti istitutive, durata, sede e recapiti

1. È costituito il “Fondo Pensione BYBLOS – Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori delle aziende esercenti l’industria della Carta e del Cartone, delle aziende Grafiche ed Affini e delle aziende Editoriali”, in forma abbreviata “Fondo Pensione BYBLOS” (di seguito “Fondo”), in attuazione di quanto previsto con:

- CCNL 27/1/98 per i dipendenti delle aziende esercenti l’industria della carta e del cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra, e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone;
- CCNL 24/1/96 per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali e accordo di rinnovo per il 2° biennio del CCNL stesso 15/4/98;

Accordo istitutivo del 22/9/98 tra Aie, Anes, Assocarta, Assografici, Intersind e Slc Cgil, Uil e Fisl e successive modifiche ed integrazioni.

2. Il Fondo è anche destinatario di contributi a carico del datore di lavoro che generano l’adesione al Fondo, c.d. “contributi contrattuali”. L’indicazione della fonte, contrattuale o normativa, che li ha introdotti e l’ambito dei lavoratori a cui la stessa si applica sono indicati nella Nota informativa del Fondo.
3. Il Fondo ha durata illimitata, fatte salve le ipotesi di scioglimento di cui all’ art. 38.
4. Il Fondo ha sede in Roma.
5. L’indirizzo di posta elettronica certificata (PEC) del Fondo è fondobyblos@pec.notificafacile.it

Art. 2 – Forma giuridica

1. Il Fondo ha la forma giuridica di associazione riconosciuta ed è iscritto all’Albo tenuto dalla COVIP, con il numero 124.

Art. 3 – Scopo

1. Il Fondo ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all’atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio. A tale fine esso provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell’esclusivo interesse degli aderenti, e all’erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia di previdenza complementare tempo per tempo vigente. Il Fondo non ha scopo di lucro.

PARTE II – CARATTERISTICHE DEL FONDO E MODALITÀ DI INVESTIMENTO

Art. 4 – Regime del Fondo

1. Il Fondo è in regime di contribuzione definita. L'entità delle prestazioni pensionistiche del Fondo è determinata in funzione della contribuzione effettuata e in base al principio della capitalizzazione.

Art. 5 – Destinatari e tipologie di adesione

1. Sono destinatari del Fondo:

a) i lavoratori dipendenti, operai, impiegati, quadri, che abbiano superato il periodo di prova, ai quali si applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1 del presente statuto e che non siano dipendenti da aziende aventi fondi o casse aziendali già esistenti al 31/12/95 per il settore grafico-editoriale e al 3/5/96 per il settore cartario-cartotecnico, che prevedano contribuzioni complessivamente non inferiori a quelle previste dall'Accordo istitutivo, assunti con:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato;
- contratto part-time;
- contratto di apprendistato;
- contratto di formazione e lavoro;
- contratto di inserimento;

Sono altresì destinatari i lavoratori con contratto intermittente o "a chiamata" e quelli con contratto di prestazione d'opera o di collaborazione riferibili alla categoria del lavoro a progetto di cui agli artt. 61 e ss. del D.Lgs. 276/03 e successive modificazioni, ove siano ricompresi nella contrattazione di settore e da essa regolati.

Sono inoltre destinatari del Fondo i dipendenti e lavoratori assunti con i contratti di cui sopra nelle seguenti aziende o comparti:

- imprese industriali di Fotolaboratori;
- aziende Videofonografiche;
- aziende Aerofotogrammetriche;
- aziende di Servizi per la Comunicazione d'Impresa;
- Società Italiana Autori ed Editori;
- Ecostampa Media Monitor;
- Sipra;

b) i lavoratori, appartenenti a categorie che applicano contratti collettivi di lavoro dei settori affini, sottoscritti da almeno una delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori che stipulano i contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 1 del presente statuto a condizione che venga stipulato apposito accordo per disciplinare l'adesione da parte dei lavoratori interessati. I settori affini sono individuati nelle Imprese appartenenti ai comparti della Comunicazione e Spettacolo;

- c) i lavoratori dipendenti delle Organizzazioni firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro di cui ai punti precedenti, compresi i lavoratori in aspettativa sindacale ai sensi dell'articolo 31 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, operanti presso le predette Organizzazioni firmatarie a cui competeranno gli oneri contrattuali inerenti i lavoratori in oggetto.
 - d) i familiari fiscalmente a carico degli aderenti e dei beneficiari;
 - e) possono altresì essere associati al Fondo, previo accordo sindacale, i lavoratori che in seguito a trasferimento di azienda, operato ai sensi dell'articolo 47, della Legge n. 428/1990 e successive modificazioni e integrazioni, ovvero per effetto di mutamenti dell'attività aziendale, abbiano perso i requisiti dell'articolo 5 e sempre che per l'impresa cessionaria o trasformata non operi analogo fondo di previdenza complementare, con l'effetto di conseguimento o conservazione della qualità di associato anche per l'impresa cessionaria o trasformata;
 - f) sono associate al Fondo le imprese che abbiano alle loro dipendenze i destinatari di cui al presente articolo.
2. Sono beneficiari i soggetti che percepiscono le prestazioni pensionistiche.
 3. L'adesione al Fondo può avvenire con le seguenti modalità:
 - a) adesione esplicita;
 - b) adesione tacita;
 - c) adesione contrattuale.

Art. 6 – Scelte di investimento

1. Il Fondo è strutturato, secondo una gestione multicomparto che prevede comparti differenziati per profili di rischio e di rendimento, in modo tale da assicurare agli iscritti una adeguata possibilità di scelta. La politica di investimento relativa a ciascun comparto, le relative caratteristiche e i diversi profili di rischio e rendimento sono descritti nella Nota informativa.
2. È previsto un comparto garantito, destinato ad accogliere il conferimento tacito del TFR, ai sensi della normativa tempo per tempo vigente. Tale comparto è individuato nella Nota informativa. A seguito di tale conferimento è riconosciuta la facoltà di trasferire la posizione individuale ad altro comparto a prescindere dal periodo minimo di permanenza di cui al comma 3.
3. L'aderente, all'atto dell'adesione sceglie il comparto in cui far confluire i versamenti contributivi con facoltà di modificare nel tempo tale destinazione. In caso di mancata scelta si intende attivata l'opzione verso il comparto identificato dal Fondo e indicato nella Nota informativa. L'aderente può successivamente variare il comparto nel rispetto del periodo minimo di permanenza di almeno un anno.

Art. 7 – Spese

1. L'iscrizione al Fondo comporta le seguenti spese:
 - a) spese da sostenere all'atto dell'adesione: un costo "una tantum" in cifra fissa a

- carico dell'aderente;
- b) spese relative alla fase di accumulo:
 - b.1) direttamente a carico dell'aderente:
 - un costo annuo in cifra fissa a carico dell'aderente.
 - b.2) indirettamente a carico dell'aderente in % del patrimonio del singolo comparto.
- c) Spese in cifra fissa a carico dell'aderente collegate all'esercizio delle seguenti prerogative individuali dirette alla copertura dei relativi oneri amministrativi:
 - c.1) anticipazione;
 - c.2) trasferimento;
 - c.3) riscatto;
- c.4) riallocazione della posizione individuale;
 - d) spese relative alla fase di erogazione delle rendite;
 - e) spese relative alla prestazione erogata in forma di "Rendita integrativa temporanea anticipata" (RITA):
 - e.1) in cifra fissa per avvio prestazione;
 - e.2) in cifra fissa per singola erogazione.
- 2. Gli importi relativi alle spese di cui al comma precedente sono riportati nella Nota informativa. L'organo di amministrazione definisce i criteri e le modalità di prelievo delle suddette spese e li indica nella Nota informativa.
- 3. L'organo di amministrazione definisce i criteri e le modalità secondo cui vengono ripartite tra gli aderenti le eventuali differenze fra le spese gravanti sugli aderenti e i costi effettivamente sostenuti dal Fondo, e li indica nel Bilancio e nella Nota Informativa.
- 4. È previsto, inoltre, il versamento di quote una tantum da parte delle aziende finalizzato alla copertura delle spese del Fondo.

PARTE III – CONTRIBUZIONE E PRESTAZIONI

Art. 8 – Contribuzione

1. Il finanziamento del Fondo può essere attuato mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro e attraverso il conferimento del TFR maturando ovvero mediante il solo conferimento del TFR maturando.
2. La misura minima dei contributi a carico, rispettivamente, delle imprese e dei lavoratori aderenti può essere stabilita dalle fonti istitutive in cifra fissa ovvero in misura percentuale secondo i criteri indicati all'art. 8, comma 2, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 (di seguito "Decreto").
3. Nel caso di adesioni contrattuali di cui all'art. 5, comma 3, lett. c) la misura della contribuzione è indicata dalla fonte di riferimento e riportata nella Nota informativa, nella quale è indicato anche il comparto a cui affluiscono i contributi contrattuali.

Qualora l'aderente contrattuale esprima la volontà di versare il contributo a proprio carico di cui al comma 2, in aggiunta al contributo contrattuale, è dovuto anche il contributo del datore di lavoro e, ove previsto, il versamento del TFR.

4. Ferme restando le misure minime di cui al comma 2, riportate nella Nota informativa, l'aderente determina liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico.
5. È prevista la destinazione al Fondo del TFR maturando in misura integrale o parziale sulla base delle previsioni delle fonti istitutive, secondo quanto riportato nella Nota informativa. È comunque consentito al lavoratore di rivedere successivamente la scelta effettuata con riguardo alla quota di TFR da destinare al Fondo.
6. L'adesione al Fondo realizzata tramite il solo conferimento del TFR maturando non comporta l'obbligo di versamento della contribuzione a carico del lavoratore né del datore di lavoro di cui al comma 2, ad eccezione del versamento del contributo contrattuale previsto dalla fonte di riferimento, salvo diversa volontà degli stessi. Qualora il lavoratore contribuisca al Fondo, è dovuto anche il contributo del datore di lavoro stabilito dalle fonti istitutive.
7. In costanza del rapporto di lavoro l'aderente ha facoltà di sospendere la contribuzione a proprio carico, con conseguente sospensione dell'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, fermo restando il versamento del TFR maturando e della contribuzione contrattuale al Fondo di cui all'art.1, comma 2. E' possibile riattivare la contribuzione in qualsiasi momento. La sospensione della contribuzione non comporta la cessazione della partecipazione al Fondo.
8. La contribuzione può essere attuata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8, comma 12, del Decreto (c.d. contribuzione da abbuoni).
9. L'aderente può decidere di proseguire la contribuzione al Fondo oltre il raggiungimento dell'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza, a condizione che alla data del pensionamento, possa far valere almeno un anno di contribuzione a favore delle forme di previdenza complementare.
10. In caso di mancato o ritardato versamento, il datore di lavoro è tenuto a reintegrare la posizione individuale dell'aderente secondo modalità operative definite con apposita regolamentazione del Fondo. Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a risarcire il Fondo di eventuali spese dovute al mancato adempimento contributivo.

Le imprese che ritardano in tutto o in parte la corresponsione di contributi al Fondo di oltre 7 giorni rispetto al termine previsto, sono costituite in mora a decorrere dal termine medesimo.

Ai fini della regolarizzazione dell'obbligo contributivo, per il caso di mancato o tardivo versamento, le imprese associate sono tenute a versare al Fondo, con le modalità definite dal Consiglio di Amministrazione:

- un importo pari alla contribuzione oggetto di regolarizzazione maggiorato dell'eventuale incremento percentuale del valore della quota registrato nel periodo di mancato o tardivo versamento;
- un ulteriore importo pari agli interessi di mora calcolati in base al tasso di

interesse legale.

I suddetti interessi di mora sono direttamente destinati alla copertura degli oneri amministrativi del Fondo.

Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a risarcire il Fondo di eventuali spese dovute al mancato adempimento contributivo.

Art. 9 – Determinazione della posizione individuale

1. La posizione individuale consiste nel capitale accumulato di pertinenza di ciascun aderente, è alimentata dai contributi netti versati, dagli importi derivanti da trasferimenti da altre forme pensionistiche complementari e dai versamenti effettuati per il reintegro delle anticipazioni percepite, ed è ridotta da eventuali riscatti parziali e anticipazioni.
2. Per contributi netti si intendono i versamenti al netto delle spese direttamente a carico dell'aderente, di cui all'art. 7, comma 1, lett. a) e b.1).
3. La posizione individuale viene rivalutata in base al rendimento dei comparti. Il rendimento di ogni singolo comparto è calcolato come variazione del valore della quota dello stesso nel periodo considerato.
4. Ai fini del calcolo del valore della quota le attività che costituiscono il patrimonio del comparto sono valutate al valore di mercato; le plusvalenze e le minusvalenze maturate concorrono alla determinazione della posizione individuale, a prescindere dal momento di effettivo realizzo.
5. Il Fondo determina il valore della quota e, conseguentemente, della posizione individuale di ciascun aderente con cadenza almeno mensile, alla fine di ogni mese. I versamenti sono trasformati in quote e frazioni di quote sulla base del primo valore di quota successivo al giorno in cui si sono resi disponibili per la valorizzazione.
6. Il valore della posizione individuale oggetto delle prestazioni di cui agli artt. 10, 12 e 13 è quello risultante al primo giorno di valorizzazione utile successivo a quello in cui il Fondo ha verificato la sussistenza delle condizioni che danno diritto alle prestazioni.
7. Ai sensi del Decreto, nella fase di accumulo le posizioni individuali costituite presso il Fondo sono intangibili e non possono formare oggetto di sequestro o pignoramento da parte dei creditori dell'aderente.

Art. 10 – Prestazioni pensionistiche

1. Il diritto alla prestazione pensionistica complementare si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza dell'aderente, con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari. Il predetto termine è ridotto a tre anni per il lavoratore che cessa il rapporto di lavoro per motivi indipendenti dal fatto che lo stesso acquisisca il diritto a una pensione complementare e che si sposta in un altro Stato membro dell'Unione europea. L'aderente che decide di proseguire

volontariamente la contribuzione ai sensi del comma 9 dell'art. 8 ha la facoltà di determinare autonomamente il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche.

2. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per la richiesta delle prestazioni pensionistiche, sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale.
3. L'aderente, che abbia cessato l'attività lavorativa ed abbia maturato almeno venti anni di contribuzione nei regimi obbligatori di appartenenza e il periodo minimo di partecipazione alle forme pensionistiche complementari di cui al comma 1, ha facoltà di richiedere che le prestazioni siano erogate, in tutto o in parte, in forma di "Rendita integrativa temporanea anticipata" (RITA) con un anticipo massimo di cinque anni rispetto alla data di maturazione dell'età anagrafica prevista per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza.
4. L'aderente, che abbia cessato l'attività lavorativa, sia rimasto successivamente inoccupato per un periodo di tempo superiore a ventiquattro mesi ed abbia maturato il periodo minimo di partecipazione alle forme pensionistiche complementari di cui al comma 1, ha facoltà di richiedere la rendita di cui al precedente comma 3 con un anticipo massimo di dieci anni rispetto alla data di maturazione dell'età anagrafica prevista per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza.
5. La porzione della posizione individuale di cui si chiede il frazionamento verrà fatta confluire, salvo diversa scelta dell'aderente, nel comparto più prudente individuato dal Fondo e indicato nella Nota informativa. L'aderente può successivamente variare il comparto nel rispetto del periodo minimo di permanenza.
6. Nel corso dell'erogazione della RITA l'aderente può richiederne la revoca; ciò comporta la cessazione dell'erogazione delle rate residue.
7. Nel caso in cui non venga utilizzata l'intera posizione individuale a titolo di RITA, l'aderente ha facoltà di richiedere, con riferimento alla sola porzione residua della posizione individuale, il riscatto e l'anticipazione di cui agli artt. 12 e 13, ovvero la prestazione pensionistica.
8. In caso di trasferimento ad altra forma pensionistica la RITA si intende automaticamente revocata e viene trasferita l'intera posizione individuale.
9. L'aderente ha facoltà di richiedere la liquidazione della prestazione pensionistica sotto forma di capitale nel limite del 50 per cento della posizione individuale maturata. Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro. Qualora l'importo che si ottiene convertendo in rendita vitalizia immediata annua senza reversibilità a favore dell'aderente il 70 per cento della posizione individuale maturata risulti inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della Legge 8 agosto 1995, n. 335, l'aderente può optare

per la liquidazione in capitale dell'intera posizione maturata.

10. L'aderente che, sulla base della documentazione prodotta, risulta assunto antecedentemente al 29 aprile 1993 ed entro tale data iscritto a una forma pensionistica complementare, istituita alla data di entrata in vigore della Legge 23 ottobre 1992, n. 421, può richiedere la liquidazione dell'intera prestazione pensionistica complementare in capitale.
11. Le prestazioni pensionistiche sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità, pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.
12. L'aderente che abbia maturato il diritto alla prestazione pensionistica e intenda esercitare tale diritto può trasferire la propria posizione individuale presso altra forma pensionistica complementare, per avvalersi delle condizioni di erogazione della rendita praticate da quest'ultima. In tal caso si applica quanto previsto dall'art. 12 commi 5 e 6.

Art. 11 – Erogazione della rendita

1. Per l'erogazione delle prestazioni pensionistiche in forma di rendita il Fondo stipula, nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalle disposizioni vigenti, apposite convenzioni con una o più imprese di assicurazione di cui all'art. 2 del Decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209 e successive modificazioni e integrazioni.
2. A seguito dell'esercizio del diritto alla prestazione pensionistica, all'aderente è erogata una rendita vitalizia immediata calcolata in base alla posizione individuale maturata, al netto della eventuale quota di prestazione da erogare sotto forma di capitale.
3. L'aderente può richiedere comunque l'erogazione della rendita in una delle tipologie indicate nella Nota informativa.

Art. 12 – Trasferimento e riscatto della posizione individuale

1. L'aderente può trasferire la posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare decorso un periodo minimo di due anni di partecipazione al Fondo.
2. Anche prima del suddetto periodo minimo di permanenza, l'aderente che perda i requisiti di partecipazione al Fondo può:
 - a) trasferire la posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare alla quale acceda in relazione alla nuova attività lavorativa;
 - b) riscattare il 50 per cento della posizione individuale maturata, in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a dodici mesi e non superiore a quarantotto mesi ovvero in caso di ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria;

- c) riscattare l'intera posizione individuale maturata in caso di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo o a seguito di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a quarantotto mesi;
 - d) riscattare l'intera posizione individuale maturata ovvero riscattare la posizione individuale nella misura del 50%, ai sensi dell'art. 14, comma 5, del Decreto. Il riscatto parziale può essere esercitato una sola volta in relazione a uno stesso rapporto di lavoro;
 - e) mantenere la posizione individuale accantonata presso il Fondo, anche in assenza di ulteriore contribuzione. Tale opzione trova automatica applicazione in difetto di diversa scelta da parte dell'iscritto. Nell'ipotesi in cui il valore della posizione individuale maturata non sia superiore all'importo di una mensilità dell'assegno sociale di cui all'art. 3, comma 6, della Legge 8 agosto 1995, n. 335, il Fondo informa l'aderente della facoltà di trasferire la propria posizione individuale ad altra forma pensionistica complementare, ovvero di richiedere il riscatto dell'intera posizione di cui al comma 2, lettera d).
3. In caso di decesso dell'aderente prima dell'esercizio del diritto alla prestazione pensionistica, ovvero nel corso dell'erogazione della "Rendita integrativa temporanea" (RITA) la posizione individuale è riscattata dai soggetti dallo stesso designati, siano essi persone fisiche o giuridiche, o in mancanza dagli eredi. In mancanza di tali soggetti la posizione individuale resta acquisita al Fondo.
 4. Al di fuori dei suddetti casi, non sono previste altre forme di riscatto della posizione.
 5. Il Fondo provvede agli adempimenti conseguenti all'esercizio delle predette facoltà da parte dell'aderente con tempestività e comunque non oltre il termine massimo di sei mesi decorrente dalla ricezione della richiesta. Nel caso in cui la domanda risulti incompleta o insufficiente, il Fondo richiede gli elementi integrativi e il termine sopra indicato è sospeso fino alla data del completamento o della regolarizzazione della pratica.
 6. Il trasferimento della posizione individuale e il riscatto totale comportano la cessazione della partecipazione al Fondo.
 7. La contribuzione contrattuale di cui all'art.1, comma 2, non è portabile ad altre forme pensionistiche complementari e, altresì, continuerà ad essere versata al Fondo anche a seguito di trasferimento della posizione individuale ad altra forma pensionistica complementare, rinnovando l'iscrizione contrattuale al Fondo medesimo.
 8. Il Fondo provvede, previa apposita richiesta da parte del Fondo negoziale territoriale di riferimento, al trasferimento delle posizioni interessate unicamente dai contributi contrattuali di cui all'art. 1, comma 2, al fine di agevolare la ricongiunzione delle stesse alla posizione aperta presso il Fondo negoziale territoriale al quale i lavoratori abbiano già aderito.

Art. 13 – Anticipazioni

1. L'aderente può conseguire un'anticipazione della posizione individuale maturata nei seguenti casi e misure:
 - a) in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75 per cento, per spese sanitarie conseguenti a situazioni gravissime attinenti a sé, al coniuge o ai figli, per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
 - b) decorsi otto anni di iscrizione, per un importo non superiore al 75 per cento, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli o per la realizzazione, sulla prima casa di abitazione, degli interventi di manutenzione ordinaria, straordinaria, di restauro e di risanamento conservativo, di ristrutturazione edilizia, di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 1, dell'art. 3, del Decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n.380;
 - c) decorsi otto anni di iscrizione, per un importo non superiore al 30 per cento, per la soddisfazione di ulteriori sue esigenze.
2. Le disposizioni che specificano i casi e regolano le modalità operative in materia di anticipazioni sono riportate in apposito documento”.
3. Le somme complessivamente percepite a titolo di anticipazione non possono eccedere il 75 per cento della posizione individuale maturata, incrementata delle anticipazioni percepite e non reintegrate.
4. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per esercitare il diritto all'anticipazione sono considerati utili tutti i periodi di iscrizione a forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il diritto di riscatto totale della posizione individuale.
5. Le somme percepite a titolo di anticipazione possono essere reintegrate, a scelta dell'aderente e in qualsiasi momento.
6. Le anticipazioni di cui al comma 1, lettera a), sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.
7. Il Fondo provvede agli adempimenti conseguenti all'esercizio delle predette facoltà da parte dell'aderente con tempestività e comunque non oltre il termine massimo di sei mesi decorrente dalla ricezione della richiesta. Nel caso in cui la domanda risulti incompleta o insufficiente, il Fondo richiede gli elementi integrativi, e il termine sopra indicato è sospeso fino alla data del completamento o della regolarizzazione della pratica.

PARTE IV – PROFILI ORGANIZZATIVI

A) ORGANIZZAZIONE DEL FONDO

Art. 14 – Organi del Fondo

1. Sono organi del Fondo:
 - a) Assemblea dei Delegati;
 - b) Consiglio di Amministrazione;
 - c) Presidente e Vice Presidente;
 - d) Collegio dei Sindaci.

Art. 15 – Assemblea dei Delegati – Criteri di costituzione e composizione

1. L'Assemblea è formata da 60 componenti (di seguito "Delegati"), dei quali metà in rappresentanza dei lavoratori e per metà in rappresentanza delle imprese, eletti sulla base del Regolamento elettorale predisposto dalle fonti istitutive, nel rispetto di principi che assicurino agli aventi diritto la possibilità di prendere parte all'elettorato attivo e passivo del Fondo, valorizzando, con riguardo all'elettorato passivo, l'equilibrio tra i generi. Il Regolamento forma parte integrante delle fonti istitutive.
2. I Delegati restano in carica tre anni e sono rieleggibili per non più di due mandati consecutivi.
3. Qualora uno dei Delegati nel corso del mandato cessi dall'incarico per qualsiasi motivo si procede alla sua sostituzione secondo le norme al riguardo stabilite dal Regolamento elettorale. Il delegato subentrante ai sensi del presente articolo cessa dalla carica contestualmente ai Delegati in carica all'atto della sua elezione.

Art. 16 – Assemblea dei Delegati – Attribuzioni

1. L'Assemblea dei Delegati si riunisce in seduta ordinaria o straordinaria.
2. L'Assemblea in seduta ordinaria:
 - a) approva il bilancio sottoposto dal Consiglio di Amministrazione, predisposto ai sensi di quanto previsto dalle norme del presente statuto e dalle disposizioni della Commissione di vigilanza sui fondi pensione;
 - b) elegge i componenti del Consiglio di Amministrazione;
 - c) determina il compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Consiglio di Amministrazione stesso;
 - d) elegge i componenti del Collegio dei Sindaci;
 - e) determina il compenso dei componenti il Collegio dei Sindaci, su proposta del Consiglio di Amministrazione;
 - f) promuove azione di responsabilità nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e nei confronti dei componenti del Collegio dei Sindaci;
 - g) revoca i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Sin-

- daci;
- h) determina la quota delle contribuzioni da destinare a finanziamento dell'attività del Fondo, su proposta del Consiglio di Amministrazione;
 - i) delibera su ogni altra questione sottoposta dal Consiglio di Amministrazione;
 - l) su proposta motivata dell'organo di controllo conferisce l'incarico di revisione legale dei conti a soggetti esterni ed esercita l'azione di responsabilità nei loro confronti.
3. L'Assemblea straordinaria:
- a) modifica lo Statuto su proposta del Consiglio di Amministrazione.
 - b) delibera sullo scioglimento e sulle modalità di liquidazione del Fondo, secondo quanto previsto dal successivo art. 38.

Art. 17 – Assemblea dei Delegati – Modalità di funzionamento e deliberazioni

1. L'Assemblea è convocata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione su delibera dello stesso Consiglio di Amministrazione mediante avviso contenente l'indicazione del giorno, dell'ora, del luogo dell'adunanza e l'elenco delle materie da trattare, da comunicare a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, ovvero a mezzo telegramma o telefax almeno 30 giorni prima della data fissata per la riunione.
2. L'Assemblea dei Delegati in seduta ordinaria deve essere convocata almeno una volta l'anno, entro quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio, per l'approvazione del bilancio.
3. L'Assemblea deve, inoltre, essere convocata quando il Presidente del Consiglio di Amministrazione ne ravvisi la necessità o quando ne faccia richiesta motivata almeno 1/10 dei Delegati oppure 5 componenti del Consiglio di Amministrazione, purché nella domanda siano indicati gli argomenti da trattare.
4. Quando è convocata in seduta ordinaria ai sensi dell'articolo 16, comma 2, del presente statuto, l'Assemblea dei Delegati risulta validamente costituita con la presenza di almeno la maggioranza degli aventi diritto e delibera con il voto favorevole della maggioranza dei presenti.
5. Quando è convocata in seduta straordinaria ai sensi dell'articolo 16, comma 3, lettera a), del presente statuto, l'Assemblea dei Delegati risulta validamente costituita con la presenza di almeno i 3/4 degli aventi diritto e delibera con il voto favorevole dei 2/3 dei presenti. Quando è convocata in seduta straordinaria ai sensi dell'articolo 16, comma 3, lettera b), del presente statuto, l'Assemblea dei Delegati risulta validamente costituita con la presenza di almeno i 3/4 degli aventi diritto e delibera con il voto favorevole dei 3/4 degli aventi diritto.
6. Ogni Delegato ha diritto ad un voto. Ogni Delegato può, mediante delega scritta, farsi rappresentare in Assemblea da altro Delegato della componente di appartenenza. La delega di rappresentanza può essere conferita soltanto per assemblee singole, con effetto anche per gli eventuali aggiornamenti, non può essere rilasciata

con il nome del rappresentante in bianco. Per ciascun Delegato le deleghe non possono superare il numero di due.

7. Il verbale di riunione dell'Assemblea ordinaria e straordinaria è redatto da un segretario, nominato dall'Assemblea anche al di fuori dei delegati ed è sottoscritto, oltre che da quest'ultimo, da chi presiede l'Assemblea.
8. Qualora, ad insindacabile giudizio del Presidente del Consiglio di Amministrazione, sussistano ragioni di urgenza la convocazione, contenente in ogni caso l'ordine del giorno, può essere effettuata a mezzo telegramma o telefax, da inviarsi almeno 10 giorni prima della data fissata per la riunione.
9. L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in sua mancanza, dal Vice Presidente; in mancanza di entrambi l'Assemblea nomina il proprio Presidente.
10. Il Presidente dell'Assemblea designa un Segretario ed eventualmente due scrutatori; spetta al Presidente dell'Assemblea constatare la validità delle deleghe ed in genere il diritto di intervento nell'Assemblea.
11. Le adunanze delle assemblee possono svolgersi per videoconferenza o per teleconferenza, ovvero con intervenuti dislocati in più luoghi, contigui o distanti, video e/o audio collegati, purché sia consentito a tutti i partecipanti di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale nella trattazione degli argomenti affrontati. Il Presidente accerta l'identità dei presenti e di coloro che sono collegati in tele o videoconferenza, dandone atto nel verbale.

Art. 18 – Consiglio di Amministrazione – Criteri di costituzione e composizione

1. Il Fondo è amministrato da un Consiglio di Amministrazione costituito da 12 componenti, di cui metà eletti dall'Assemblea in rappresentanza dei lavoratori e metà eletti in rappresentanza dei datori di lavoro associati.
2. L'elezione del Consiglio di Amministrazione avviene con le seguenti modalità: almeno 60 giorni prima della scadenza del mandato degli Amministratori in carica, previa delibera del Consiglio di Amministrazione in carica, il Presidente del Fondo convoca l'Assemblea dei Delegati e fissa la data per l'elezione del nuovo Consiglio. I Delegati rappresentanti dei lavoratori e delle imprese in seno all'Assemblea provvedono, disgiuntamente, alla elezione dei rispettivi 6 componenti il Consiglio di Amministrazione, sulla base di liste predisposte rispettivamente dalle Parti istitutive e dai Delegati, sottoscritte da almeno un terzo dei Delegati rappresentanti rispettivamente dei lavoratori e delle imprese. Ciascun Delegato può sottoscrivere una sola lista. Le liste elettorali saranno composte da un numero di candidati pari al numero di Amministratori da eleggere più 3 supplenti, che dovranno essere specificatamente indicati. Il Presidente presenta all'Assemblea riunita le liste dei candidati e sovrintende alle operazioni di voto, che avvengono a scrutinio segreto. La lista che ottiene un numero di voti non inferiore ai 2/3 degli aventi diritto di ciascuna parte, consegue la totalità degli Amministratori; in difetto l'elezione

verrà ripetuta e se il quorum non verrà ottenuto dopo la seconda votazione, si provvederà al ballottaggio fra le due liste che hanno riportato il maggior numero di voti nella seconda votazione.

Gli Amministratori eletti in rappresentanza dei lavoratori associati e gli Amministratori eletti in rappresentanza delle imprese associate costituiscono un collegio unico ed indivisibile e sono tenuti ad agire nell'esclusivo interesse del Fondo.

3. Tutti gli Amministratori devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, come definiti dalla normativa tempo per tempo vigente.
4. Non possono assumere la carica di Amministratore coloro che nell'esercizio precedente hanno ricoperto presso il Fondo la carica di Sindaco.
5. La perdita dei requisiti di onorabilità o il sopravvenire di situazioni di incompatibilità, comportano la decadenza dal Consiglio di amministrazione.
6. Gli Amministratori durano in carica per massimo tre esercizi, scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, e possono essere eletti per non più di tre mandati consecutivi. I componenti del Consiglio di Amministrazione eletti tra i Delegati costituenti l'Assemblea decadono dalla stessa al momento della loro nomina.

Art. 19 – Cessazione e decadenza degli amministratori

1. Qualora, nel corso del mandato, uno o più Amministratori dovessero cessare dall'incarico, per qualsiasi motivo, si provvede senza indugio alla loro sostituzione con il supplente. Qualora per carenza di requisiti non sia possibile sostituire un Consigliere di Amministrazione con le modalità predette, il Consiglio di Amministrazione indice le elezioni per un nuovo Amministratore, da svolgersi entro 45 giorni.
2. Gli Amministratori nominati ai sensi del presente articolo decadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina.
3. Se per effetto dei subentri di cui ai precedenti commi risulta sostituita oltre la metà dei componenti l'originario Consiglio, gli Amministratori in carica devono senza indugio convocare l'Assemblea affinché provveda a nuove elezioni.
4. Qualora venissero a cessare tutti gli Amministratori deve essere convocata d'urgenza l'Assemblea dal Collegio dei Sindaci, il quale può compiere nel frattempo tutti gli atti di ordinaria amministrazione.
5. Gli Amministratori che non intervengano senza giustificato motivo a 3 riunioni consecutive del Consiglio decadono dall'incarico. In tal caso si procede alla loro sostituzione ai sensi del comma 1 del presente articolo.

Art. 20 – Consiglio di Amministrazione – Attribuzioni

1. Al Consiglio di Amministrazione sono attribuiti tutti i poteri di ordinaria e straor-

dinaria amministrazione per l'attuazione di quanto previsto dal presente Statuto, esso ha facoltà di compiere tutti gli atti necessari e opportuni al conseguimento dello scopo del fondo che non siano attribuiti all'Assemblea.

2. In particolare, il Consiglio di Amministrazione:

- a) elegge il Presidente, alternativamente fra i componenti eletti in rappresentanza delle imprese associate ed i componenti eletti in rappresentanza dei lavoratori associati; il Vice Presidente fra i componenti che non hanno espresso il Presidente; un Segretario verbalizzante della riunione fra i propri componenti a prescindere dalla rappresentanza;
- b) propone all'Assemblea dei Delegati il compenso per i propri componenti e per i componenti del Collegio dei Sindaci;
- c) individua il soggetto depositario di cui all'art. 29, il soggetto cui affidare la gestione amministrativa di cui all'art. 31, i soggetti a cui affidare la gestione del patrimonio di cui all'art. 28 e le compagnie di assicurazione cui affidare la gestione delle prestazioni pensionistiche stipula le relative convenzioni;
- d) propone annualmente all'Assemblea l'importo massimo da destinare al finanziamento dell'attività del Fondo, calcolato in forma di quota percentuale tenuto anche conto delle indicazioni delle fonti istitutive di cui all'articolo 1 del presente statuto;
- e) indice le elezioni per il rinnovo dell'Assemblea e convoca l'Assemblea neo eletta per il suo insediamento entro 30 giorni dalla proclamazione degli eletti;
- f) può conferire deleghe a propri componenti, affinché, anche disgiuntamente, pongano in essere tutti gli atti necessari e conseguenti al perfezionamento di operazioni preventivamente autorizzate;
- g) nomina il Direttore Generale;
- h) apporta allo statuto le modifiche che si rendessero necessarie in caso di sopravvenute disposizioni normative, nonché di disposizioni, istruzioni e indicazioni della Covip;
- i) ha facoltà di proporre all'Assemblea le modifiche dello statuto ritenute idonee ad un più funzionale assetto del Fondo, ove ciò non contrasti con quanto previsto dalle fonti istitutive, nell'ambito delle prerogative che la legge ad esse riserva;
- j) definisce le modalità per l'applicazione delle sanzioni per ritardato versamento dei contributi e le azioni dirette al recupero del mancato versamento, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
- k) in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo ovvero sulla corretta amministrazione e gestione dello stesso, ha l'obbligo di riferire alla COVIP i provvedimenti ritenuti necessari;
- l) assolve gli obblighi nei confronti del Comitato Paritetico delle Parti, secondo quanto previsto all'articolo 9 dell'Accordo istitutivo del Fondo di cui all'articolo 1 del presente statuto e fornisce al Comitato stesso tutte le informazioni relative all'andamento economico-finanziario del Fondo, nonché sui risultati conse-

guiti.

- m) definisce il modello organizzativo (sistema di governo) del Fondo comprensivo delle funzioni fondamentali (gestione dei rischi, revisione interna e, ove prevista, funzione attuariale) e, in tale ambito, delinea il sistema di controllo interno e il sistema di gestione dei rischi;
- n) definisce le politiche scritte relative alla gestione dei rischi, alla revisione interna e, ove prevista, all'attività attuariale;
- o) definisce la politica di remunerazione;
- p) definisce la politica di esternalizzazione delle funzioni/attività;
- q) definisce la politica di gestione dei conflitti di interesse;
- r) definisce i piani d'emergenza;
- s) effettua la valutazione interna del rischio;
- t) definisce la politica di investimento, i contenuti delle convenzioni di gestione e il sistema di controllo della gestione finanziaria;
- u) definisce le competenze di carattere contabile e di rendicontazione;
- v) definisce i prospetti del valore e della composizione del patrimonio;
- w) definisce la politica di impegno per gli investimenti azionari;

- x) definisce il piano strategico sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- y) definisce il sistema informativo del Fondo e i presidi di sicurezza informatici;
- z) effettua la verifica dei requisiti di onorabilità, di professionalità, delle cause di ineleggibilità e di incompatibilità, nonché la valutazione delle situazioni impeditive e delle cause di sospensione.

3. Il Consiglio di Amministrazione ha diritto di partecipare all'Assemblea dei Delegati.

Art. 21 – Consiglio di Amministrazione – Modalità di funzionamento e responsabilità

1. Le convocazioni sono effettuate dal Presidente, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, a mezzo raccomandata ovvero a mezzo telegramma o telefax, da spedire ai componenti del Consiglio stesso ed ai componenti del Collegio dei Sindaci almeno quindici giorni prima della data della riunione. Qualora, ad insindacabile giudizio del Presidente, sussistano ragioni di urgenza la convocazione, contenente in ogni caso l'ordine del giorno, può essere effettuata a mezzo telegramma o telefax da inviarsi almeno 5 giorni prima della data fissata per la riunione. Le riunioni del Consiglio sono presiedute dal Presidente o, in sua vece dal Vice Presidente, con l'assistenza del Segretario.
2. Il Consiglio di Amministrazione si riunisce almeno due volte l'anno ed ogniquale volta il Presidente ritenga utile convocarlo ai fini del corretto funzionamento del Fondo, o quando ne sia fatta richiesta motivata da almeno un terzo dei suoi com-

ponenti. È consentita la partecipazione a distanza, mediante sistemi di collegamento in teleconferenza e videoconferenza, purché sia consentito a tutti i partecipanti di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati. Il Presidente accerta l'identità dei presenti e di coloro che sono collegati in tele o video conferenza, dandone atto verbale.

3. Il Consiglio di Amministrazione è validamente costituito con la presenza della maggioranza degli Amministratori e decide a maggioranza dei componenti del Consiglio, che in caso di parità si raggiunge con il voto doppio del Presidente. Per la validità delle deliberazioni di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) d) h) i) j) w), è necessario il voto favorevole dei 2/3 degli Amministratori. Per la validità delle deliberazioni di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c) e t), è necessario il voto favorevole dei 3/4 degli Amministratori e la presenza di almeno 2 Amministratori, di cui uno eletto in rappresentanza dei lavoratori e uno in rappresentanza dei datori di lavoro, aventi i requisiti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere dalla a) alla f) del D.M. 108/2020.
4. Delle riunioni del Consiglio è redatto, su apposito libro, verbale sottoscritto dal Presidente e dal segretario.
5. Gli Amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge, dall'atto costitutivo con la diligenza del mandatario e sono solidalmente responsabili verso il Fondo per i danni derivanti dalla inosservanza di tali doveri, a meno che non si tratti di attribuzioni proprie di uno o più Amministratori.
6. Nei confronti degli Amministratori trovano applicazione le disposizioni di cui agli artt. 2391, , 2392, 2393, 2394, 2394-bis, 2395, 2396 e 2629-bis del Codice Civile, nonché ogni altra previsione del Codice Civile ad essi direttamente applicabile.
7. Il Consiglio di amministrazione ha la responsabilità ultima dell'osservanza della normativa nazionale e delle norme dell'Unione europea direttamente applicabili.

Art. 22 – Presidente e Vice Presidente

1. Il Presidente e il Vice Presidente del Fondo sono eletti dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente e a turno, tra i tra i propri componenti rappresentanti le imprese e quelli rappresentanti i lavoratori. Il Vice Presidente deve essere eletto tra gli Amministratori che appartengono alla componente che non ha espresso il Presidente. Il Presidente e il Vice Presidente durano quanto il Consiglio che li ha eletti.
2. Il Presidente ha la legale rappresentanza del Fondo, sta per esso in giudizio.
3. Il Presidente in particolare:
 - a) sovrintende al funzionamento del Fondo;
 - b) convoca e presiede le sedute del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea;
 - c) tiene i rapporti con la Commissione di vigilanza sui fondi pensione e con le Parti istitutive;

- d) effettua le comunicazioni alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione in materia di conflitti di interesse ed in materia di andamento della gestione;
 - e) trasmette alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione le delibere aventi ad oggetto le modifiche statutarie per la conseguente approvazione;
 - f) trasmette alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione ogni variazione o innovazione delle fonti istitutive allegando alla comunicazione una descrizione delle variazioni stesse;
 - g) svolge ogni altro compito che gli venga attribuito dal Consiglio di Amministrazione.
4. In caso di impedimento del Presidente, i relativi poteri e funzioni sono esercitati dal Vice Presidente.
 5. Qualora, nel corso del mandato, vengano a mancare, per qualsiasi motivo, il Presidente o il Vice Presidente, il Consiglio di Amministrazione deve provvedere senza indugio alla loro sostituzione nel rispetto di quanto previsto al comma 1.

Art. 23 – Collegio dei Sindaci – Criteri di costituzione

1. Il Collegio dei Sindaci è composto da quattro componenti effettivi e due supplenti eletti dall'Assemblea di cui la metà eletta in rappresentanza dei lavoratori e la metà eletta in rappresentanza dei datori di lavoro associati.
2. L'elezione del Collegio dei Sindaci avviene con le seguenti modalità: si procede mediante liste presentate disgiuntamente dalle Parti istitutive e dai Delegati, sottoscritte da almeno 1/3 dei Delegati. Ciascuna lista contiene i nomi di due Sindaci effettivi e di un Sindaco supplente; risultano eletti per ciascuna parte i Sindaci la cui lista ha ottenuto il maggior numero di voti.
3. Tutti i Sindaci devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, come definiti dalla normativa tempo per tempo vigente.
4. La perdita dei predetti requisiti o il sopravvenire delle cause di incompatibilità comportano la decadenza dall'incarico.
5. Non possono assumere la carica di Sindaco coloro che nell'esercizio precedente hanno ricoperto presso il Fondo la carica di Amministratore.
6. I componenti del Collegio dei Sindaci durano in carica per massimo tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. Possono essere riconfermati per non più di tre mandati consecutivi.
7. Il Sindaco che cessa dalla carica per qualsiasi motivo è sostituito per il periodo residuo dal supplente designato nell'ambito della relativa componente; la prima Assemblea utile provvede a nominare il nuovo supplente con le stesse modalità previste al comma 2.
8. La cessazione dei sindaci per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il collegio è stato ricostituito.

9. Il Collegio nomina nel proprio ambito il Presidente, scelto fra i componenti eletti dalla parte sociale che non ha espresso il Presidente del Fondo.

Art. 24 – Collegio dei Sindaci – Attribuzioni

1. Il Collegio dei Sindaci vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sulla adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dal Fondo e sul suo concreto funzionamento.
2. La funzione di revisione legale è affidata ad una società di revisione o altro soggetto abilitato individuato con delibera dell'Assemblea. Il Collegio formula all'Assemblea una proposta motivata in ordine al conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti e, in caso di revoca dello stesso, fornisce il proprio parere.
3. Il Collegio valuta i risultati del lavoro della funzione di revisione interna A
4. Il Collegio segnala al Consiglio di amministrazione le eventuali anomalie dell'assetto organizzativo e del sistema di governo del Fondo.
5. Il Collegio ha l'obbligo di segnalare alla COVIP eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo nonché i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.
6. Il Collegio ha altresì l'obbligo di comunicare alla COVIP eventuali irregolarità riscontrate in grado di incidere negativamente sulla corretta amministrazione e gestione del Fondo e di trasmettere alla COVIP sia i verbali delle riunioni nelle quali abbia riscontrato che i fatti esaminati integrino fattispecie di irregolarità, sia i verbali delle riunioni che abbiano escluso la sussistenza di tali irregolarità allorché, ai sensi dell'art. 2404, comma 4, del Codice Civile, si sia manifestato un dissenso in seno al Collegio.

Art. 25 – Collegio dei Sindaci – Modalità di funzionamento e responsabilità

1. Il Collegio si riunisce almeno con periodicità trimestrale ed ogni qualvolta il Presidente lo ritenga necessario o un componente del Collegio ne faccia richiesta.
2. Le convocazioni – con indicazione del luogo, giorno e ora della riunione – sono fatte a mezzo raccomandata, telefax o telegramma, da spedire ai componenti il Collegio stesso e per conoscenza al Presidente del Consiglio di Amministrazione, almeno venti giorni prima della data della riunione. In caso di urgenza è ammessa la convocazione a mezzo telefax o telegramma da spedire almeno cinque giorni prima della riunione.
3. Il Collegio redige il verbale di ciascuna riunione. Le riunioni del Collegio dei sindaci sono valide con la presenza della maggioranza dei Sindaci e le relative deliberazioni sono assunte a maggioranza dei presenti. È consentita la partecipazione a distanza, mediante sistemi di collegamento in teleconferenza e videoconferenza, purché sia consentito a tutti i partecipanti di seguire la discussione e di intervenire

in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati. Il Presidente accerta l'identità dei presenti e di coloro che sono collegati in tele o video conferenza, dandone atto verbale.

4. I Sindaci che non assistano senza giustificato motivo durante un esercizio sociale, a due riunioni del Collegio, decadono.
5. I componenti effettivi del Collegio devono assistere alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea e sono convocati con le stesse modalità. I Sindaci che non assistono senza giustificato motivo a due Assemblee consecutive o, durante un esercizio sociale, a due riunioni consecutive del Consiglio di Amministrazione, decadono.
6. I Sindaci devono adempiere i loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico; sono responsabili della verità delle loro attestazioni e devono conservare il segreto sui fatti e sui documenti di cui hanno conoscenza per ragione del loro ufficio.
7. Essi sono responsabili in solido con gli Amministratori per i fatti e le omissioni di questi che abbiano causato un danno al Fondo, quando il danno non si sarebbe prodotto qualora avessero vigilato in conformità agli obblighi della loro carica.
8. Nei confronti dei Sindaci si applicano le disposizioni di cui agli artt. 2403, 2403-bis, 2404, 2405, 2406 e 2407 del Codice Civile, nonché ogni altra previsione del Codice Civile ad essi direttamente applicabile.

Art. 26 – Direttore generale

1. Il Direttore generale è nominato dal Consiglio di amministrazione.
2. Il Direttore generale è preposto a curare l'efficiente gestione dell'attività corrente del Fondo, attraverso l'organizzazione dei processi di lavoro e l'utilizzo delle risorse umane e strumentali disponibili, e a realizzare l'attuazione delle decisioni dell'organo di amministrazione. Supporta l'organo di amministrazione nell'assunzione delle scelte di politica gestionale fornendo allo stesso le necessarie proposte, analisi e valutazioni in coerenza con il quadro normativo di riferimento.
3. Il Direttore generale deve possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità come definiti dalla normativa tempo per tempo vigente.
4. La perdita dei predetti requisiti o il sopravvenire delle cause di ineleggibilità o incompatibilità comportano la decadenza dall'incarico.

Art. 27 – Funzioni fondamentali

1. Nell'ambito del sistema di governo del Fondo sono presenti le funzioni fondamentali relative alla gestione dei rischi e alla revisione interna.
2. Coloro che svolgono funzioni fondamentali, anche in caso di esternalizzazione, devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, trovarsi in assenza di

cause di ineleggibilità e incompatibilità come definiti dalla normativa tempo per tempo vigente.

3. Il titolare della funzione di gestione dei rischi comunica, almeno una volta l'anno, ovvero ogni qualvolta ritenuto necessario, le risultanze e le raccomandazioni rilevanti nel proprio ambito di responsabilità al Direttore generale che stabilisce quali azioni intraprendere. Il titolare della funzione di revisione interna riferisce al Consiglio di Amministrazione.

B) GESTIONE PATRIMONIALE, AMMINISTRATIVA E CONTABILE

Art. 28 — Incarichi di gestione

1. Le risorse finanziarie del Fondo destinate ad investimenti sono integralmente affidate in gestione mediante convenzione con soggetti gestori abilitati ai sensi della normativa tempo per tempo vigente, salvo quanto previsto dal comma 2 del presente articolo.
2. Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettere d) ed e), del Decreto, il Fondo può sottoscrivere o acquisire azioni o quote di società immobiliari nonché quote di fondi comuni di investimento immobiliare chiusi ovvero quote di fondi comuni di investimento mobiliare chiusi, nei limiti previsti dalla normativa tempo per tempo vigente.
3. Le risorse del Fondo sono gestite nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa tempo per tempo vigente.
4. I soggetti gestori sono individuati nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalla normativa tempo per tempo vigente e, comunque, in modo da garantire la trasparenza del procedimento e la coerenza tra obiettivi e modalità gestionali, decisi preventivamente dal Consiglio di amministrazione, e i criteri di scelta dei gestori. A tal fine il Consiglio di amministrazione si attiene alle istruzioni della COVIP.
5. In coerenza con gli obiettivi e i criteri della politica di investimento il Consiglio di amministrazione adotta parametri di riferimento per la verifica dei risultati conseguiti dai gestori.

Art. 29 – Depositario

1. Le risorse del Fondo in gestione sono depositate presso un unico soggetto distinto dal gestore, in possesso dei requisiti previsti dalla normativa tempo per tempo vigente (di seguito "depositario").
2. Per la scelta del depositario il Consiglio di amministrazione segue la procedura prevista dall'art. 6, comma 6, del Decreto.
3. Gli amministratori e i sindaci del depositario riferiscono senza ritardo alla COVIP sulle irregolarità riscontrate nella gestione del Fondo e forniscono, su richiesta della stessa, informazioni su atti e fatti di cui sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di depositario.
4. Lo svolgimento delle funzioni di gestore delle risorse finanziarie del Fondo è in-

compatibile con lo svolgimento dell'incarico di depositario.

5. Sugli strumenti finanziari e sulle somme di denaro del Fondo depositati presso il depositario non sono ammesse azioni dei creditori del depositario, del subdepositario o nell'interesse degli stessi.

Art. 30 – Conflitti di interesse

1. La gestione del Fondo è effettuata nel rispetto della politica di gestione dei conflitti di interesse adottata dal Consiglio di Amministrazione, in coerenza con la normativa tempo per tempo vigente.

Art. 31 – Gestione amministrativa

1. Il Fondo cura la gestione amministrativa; in particolare al Fondo compete:
 - a) la tenuta dei rapporti con i soggetti gestori e con il depositario;
 - b) la tenuta della contabilità;
 - c) la raccolta e gestione delle adesioni;
 - d) la verifica delle posizioni contributive individuali degli aderenti;
 - e) la gestione delle prestazioni;
 - f) la predisposizione della documentazione da inviare alle autorità di controllo;
 - g) la predisposizione della modulistica e della Nota informativa, della rendicontazione e delle comunicazioni agli aderenti e ai beneficiari;
 - h) gli adempimenti fiscali e civilistici.
2. Le attività inerenti alla gestione amministrativa possono essere affidate, in tutto o in parte, mediante apposita convenzione per la fornitura di servizi amministrativi, a soggetti terzi scelti dal Consiglio di amministrazione sulla base di criteri di affidabilità, esperienza e professionalità.
3. Le convenzioni di cui al comma 2 prevedono misure adeguate a tutelare la riservatezza dei dati personali nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente.
4. Il Gestore amministrativo è responsabile nei confronti del Fondo e degli aderenti per ogni pregiudizio arrecato in conseguenza del mancato adempimento degli obblighi assunti con la convenzione.

Art. 32 – Sistema di contabilità e determinazione del valore e del rendimento del patrimonio

1. Il Consiglio di Amministrazione del Fondo cura la tenuta delle scritture e dei libri contabili richiesti dalla COVIP.
2. Il Presidente del Fondo sovrintende alla compilazione del prospetto della composizione e del valore del patrimonio e lo sottoscrive congiuntamente al Presidente del Collegio dei Sindaci.
3. Le scritture contabili, il prospetto della composizione e del valore del patrimonio, il bilancio del Fondo e le relative relazioni sono redatti in conformità alle disposizioni emanate dalla COVIP.

Art. 33 – Esercizio sociale e bilancio d'esercizio

1. L'esercizio sociale inizia il 1° gennaio e si chiude il 31 dicembre di ogni anno.
2. Entro il 30 aprile di ogni anno il Consiglio di amministrazione sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei Delegati il bilancio consuntivo dell'esercizio precedente. Il bilancio è accompagnato dalla relazione sulla gestione, dalla relazione del Collegio dei Sindaci e dalla relazione di revisione legale.
3. Il bilancio, la relazione sulla gestione, la relazione dei Sindaci e quella di revisione legale sono depositati in copia presso la sede del Fondo durante i quindici giorni che precedono l'Assemblea, affinché gli aderenti possano prenderne visione.
4. Il bilancio approvato e le relazioni di cui al comma 3 sono resi pubblici sul sito web del Fondo.

PARTE V – RAPPORTI CON GLI ADERENTI

Art. 34 – Modalità di adesione

1. L'adesione al Fondo avviene mediante sottoscrizione di apposito modulo di adesione. L'adesione è preceduta dalla consegna della documentazione informativa prevista dalla normativa tempo per tempo vigente.
2. All'atto dell'adesione il Fondo verifica la sussistenza dei requisiti di partecipazione.
3. L'aderente è responsabile della completezza e veridicità delle informazioni fornite al Fondo.
4. La domanda di adesione è presentata dal lavoratore direttamente o per il tramite del proprio datore di lavoro che la sottoscrive e, secondo le norme del presente Statuto e della fonte istitutiva, impegna entrambi nei confronti del Fondo; la stessa contiene la delega al datore di lavoro per la trattenuta della contribuzione a carico del lavoratore.
5. La raccolta delle adesioni dei lavoratori può essere svolta nei luoghi di lavoro dei destinatari, nelle sedi del Fondo e dei soggetti sottoscrittori delle fonti istitutive, dei Patronati, dei Centri di assistenza fiscale (CAF) e negli spazi che ospitano momenti istituzionali di attività del Fondo e dei soggetti sottoscrittori delle fonti istitutive, nonché attraverso sito web, secondo quanto indicato nella Nota informativa.
6. In caso di adesione mediante sito web, il Fondo deve acquisire il consenso espresso dell'aderente all'utilizzo di tale strumento. L'aderente ha il diritto di recedere entro trenta giorni dalla sottoscrizione del modulo, senza costi di recesso e senza dover indicare il motivo dello stesso. Per l'esercizio di tale diritto, l'aderente invia una comunicazione scritta al Fondo con modalità che garantiscano la certezza della data di ricezione. Il Fondo, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione, procede a rimborsare le somme eventualmente pervenute, al netto delle

spese di adesione, ove trattenute. Il Fondo rende previamente noti all'aderente il momento in cui l'adesione si intende conclusa, i termini, le modalità e i criteri di determinazione delle somme oggetto di rimborso.

7. In caso di adesione mediante conferimento tacito del TFR, e nel caso di adesione contrattuale, il Fondo, sulla base dei dati forniti dal datore di lavoro, comunica all'aderente l'avvenuta adesione e le informazioni necessarie al fine di consentire a quest'ultimo l'esercizio delle scelte di sua competenza.
8. L'aderente perde la propria qualifica nei casi in cui la posizione individuale rimanga priva di consistenza per almeno un anno. A tal fine, il Fondo comunica all'aderente che provvederà alla cancellazione del medesimo dal libro degli aderenti, salvo che questi effettui un versamento entro sessanta giorni dalla ricezione della comunicazione.

Art. 35 – Trasparenza nei confronti degli aderenti e dei beneficiari

1. Il Fondo mette a disposizione degli aderenti la documentazione e tutte le altre informazioni utili secondo quanto previsto dalle disposizioni COVIP in materia. Tali documenti sono disponibili sul sito web e presso la sede legale del Fondo. I documenti utilizzati in fase di adesione sono resi disponibili in formato cartaceo e gratuitamente anche presso le sedi dei soggetti che effettuano l'attività di raccolta delle adesioni.
2. Il Fondo fornisce agli aderenti e ai beneficiari le informazioni relative alle posizioni individuali maturate e alle prestazioni erogate, secondo quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente.

Art. 36 – Comunicazioni e reclami

1. Il Fondo definisce le modalità attraverso le quali gli aderenti e i beneficiari possono rappresentare le proprie esigenze e presentare reclami, in coerenza con le indicazioni fornite dalla COVIP, riportandole nella Nota informativa.

PARTE VI -NORME FINALI

Art. 37 – Modifica dello Statuto

1. Le modifiche dello Statuto sono deliberate dall'Assemblea straordinaria del Fondo e sottoposte all'approvazione della COVIP.
2. Il Consiglio di Amministrazione provvede ad apportare allo Statuto le modifiche che si rendano necessarie a seguito della sopravvenienza di disposizioni normative o della fonte istitutiva, nonché di disposizioni, istruzioni o indicazioni della COVIP.
3. Le modifiche di cui al comma precedente sono portate a conoscenza dell'Assemblea dei Delegati alla prima riunione utile.

Art. 38 – Cause di scioglimento del fondo e modalità di liquidazione del patrimonio

1. Oltre che per le cause derivanti da eventuali disposizioni di legge, il Fondo si scioglie per deliberazione dell'Assemblea straordinaria in caso di sopravvenienza di situazioni o di eventi che rendano impossibile lo scopo ovvero il funzionamento del Fondo.
2. L'Assemblea straordinaria può deliberare, altresì, lo scioglimento del Fondo a seguito di conforme accordo tra le parti indicate all'art. 1.
3. Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Sindaci hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente agli altri organi del Fondo nonché alla COVIP tutti gli elementi che possono lasciare presumere la necessità di scioglimento del Fondo.
4. In caso di liquidazione del Fondo, l'Assemblea straordinaria definisce gli adempimenti necessari, stabilendone modalità e termini, per la salvaguardia delle prestazioni e dei diritti degli aderenti e dei beneficiari e procede alla nomina di uno o più liquidatori, determinandone i poteri in conformità alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 39 – Rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Statuto si fa riferimento alla normativa tempo per tempo vigente.

Allegato 10

REGOLAMENTO ELETTORALE
SISTEMA DI ELEZIONE PER LA RAPPRESENTANZA DELLE IMPRESE
ASSOCIATE E DEI LAVORATORI ASSOCIATI IN ASSEMBLEA

1. Indizione delle elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato dei componenti l'Assemblea, il Presidente del Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori delle aziende esercenti l'industria della Carta e del Cartone, delle aziende Grafiche ed Affini e delle aziende Editoriali, di seguito denominato BYBLOS, stabilisce la data dello svolgimento delle elezioni per il rinnovo dell'Assemblea dei Delegati, informando tutte le Organizzazioni Datoriali e Sindacali stipulanti l'Accordo istitutivo.

Il Presidente di BYBLOS provvede ad informare i lavoratori mediante comunicazione alle imprese associate.

Hanno diritto al voto e sono eleggibili tutti i lavoratori associati e tutte le imprese associate che, ad un mese dalla data di indizione delle elezioni, siano in regola con il versamento della contribuzione.

2. Commissione elettorale

Indette le elezioni, il Presidente insedia entro 15 giorni una Commissione elettorale, composta da 1 rappresentante di ciascuna Parte istitutiva.

La Commissione elettorale è presieduta da un componente del Consiglio di Amministrazione.

I candidati di lista non possono fare parte della Commissione elettorale.

I candidati di lista non possono fare parte della Commissione elettorale.

Il Presidente di BYBLOS trasmette alla Commissione elettorale gli elenchi dei lavoratori aventi diritto al voto, suddivisi per imprese.

La Commissione elettorale:

- a) verifica la validità delle liste presentate e sulla base delle liste valide, predispone le schede elettorali per imprese e lavoratori;
- b) almeno un mese prima della data delle elezioni trasmette alle imprese associate gli elenchi dei lavoratori alle dipendenze aventi diritto al voto, unitamente ad un numero congruo di schede elettorali con le relative istruzioni per le votazioni; la Commissione elettorale adotterà al riguardo modalità che garantiscano la segretezza del voto espresso;
- c) annota il numero delle schede inviate a ciascuna impresa associata;
- d) almeno un mese prima trasmette alle imprese associate le liste dei candidati delle due componenti dell'Assemblea; le liste dei lavoratori dovranno rimanere esposte in luoghi visibili ed accessibili a tutti presso le imprese associate, almeno nei 15 giorni precedenti l'inizio delle elezioni;

- e) riceve da ciascuna impresa gli elenchi attestanti la votazione dei lavoratori, le schede elettorali utilizzate, non utilizzate e quelle non ritirate dagli aventi diritto;
- f) riceve tramite posta da ciascuna impresa associata la scheda utilizzata dalla medesima per la votazione;
- g) procede allo scrutinio, separatamente per le imprese e i lavoratori, delle schede pervenute, assicurando il controllo sulla regolarità delle operazioni elettorali; lo spoglio delle schede avverrà con il criterio della provenienza regionale;
- h) redige il verbale di avvenuta elezione con indicazione dei nominativi dei candidati eletti;
- i) predispone il verbale delle elezioni e lo invia al Consiglio di Amministrazione;
- j) esamina e risolve in unica istanza eventuali casi di contestazione.

La Commissione elettorale cessa le proprie funzioni con la proclamazione dei risultati e la comunicazione degli stessi agli eletti ed agli organi di BYBLOS.

3. Presentazione delle liste elettorali

3.1. Imprese associate

Almeno due mesi prima della data delle elezioni devono essere comunicate alla Commissione elettorale la lista con l'indicazione delle Imprese associate candidate. Tale lista, presentata dalle Organizzazioni Datoriali di cui al precedente punto 1, contiene un numero di candidature espresse per nominativo pari al numero dei delegati da eleggere aumentato al massimo di 1/3.

La lista riporta accanto alle imprese associate candidate all'elezione il nome della persona fisica cui è conferita procura speciale di rappresentanza.

3.2. Lavoratori associati

Almeno due mesi prima della data delle elezioni devono essere comunicate alla Commissione elettorale le liste con l'indicazione dei lavoratori associati candidati.

All'elezione dei rappresentanti dei lavoratori concorrono:

- liste presentate, congiuntamente o disgiuntamente, dalle Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 1;
- liste sottoscritte da almeno il 10% dei lavoratori associati.

Le liste devono contenere l'indicazione del gruppo sottoscrittore ed i nominativi dei candidati proposti. Accanto ai nominativi dei candidati devono essere poste le seguenti indicazioni: impresa presso cui il candidato lavora o da cui dipende, data di nascita, qualifica contrattuale, eventuale Organizzazione Sindacale di appartenenza.

Ciascun candidato non può essere presente in più di una lista e ciascuna lista contiene un numero di candidature espresse per nominativo pari al numero dei delegati da eleggere aumentato al massimo di 1/3.

4. Modalità di elezione

La votazione avviene su collegio unico nazionale.

Ricevuta la comunicazione dal Presidente di BYBLOS, le imprese devono fornire ai lavoratori associati adeguata informazione, anche ai fini della presentazione delle

liste, circa la data e le modalità di svolgimento delle elezioni.

Entro 5 giorni dal termine delle elezioni l'impresa trasmette alla Commissione elettorale mediante lettera raccomandata o corriere espresso le schede elettorali dei lavoratori utilizzate, non utilizzate e quelle non ritirate dagli aventi diritto con i relativi elenchi, nonché le proprie.

4.1. Imprese associate

Almeno un mese prima dell'inizio delle elezioni, la Commissione elettorale consegna a ciascuna impresa associata un numero di schede elettorali variabile in funzione del numero dei dipendenti dell'impresa (unitariamente intesa) associati al Fondo, predisposte di diverso valore (1, 5, 10, 100 e 1.000 voti) e consegnate ad ogni impresa associata in numero tale da eguagliare in valore il numero dei dipendenti associati al Fondo.

Le imprese associate procedono alla votazione in uno dei giorni stabiliti e riportati nella scheda stessa.

In sede di votazione ogni impresa associata può esprimere fino ad un massimo di 10 preferenze. Risultano eletti i candidati che hanno ottenuto il maggior numero di voti.

4.2. Lavoratori associati

Almeno 4 giorni prima dell'inizio delle elezioni ogni impresa associata consegna ai lavoratori aventi diritto la scheda elettorale contenente tutte le liste regolarmente presentate, con la specificazione in capo a ciascuna lista del gruppo sottoscrittore, in ordine temporale di presentazione.

Contestualmente il lavoratore appone la propria firma sull'apposito elenco per ricevuta. L'impresa fornisce alla RSU, ove presente, copia dell'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto contenente le sottoscrizioni che attestano l'avvenuto ritiro delle schede. Le operazioni di voto devono concludersi entro 4 giorni successivi all'inizio delle elezioni.

In caso di rilascio di un duplicato della scheda, il lavoratore deve riconsegnarlo esclusivamente all'impresa.

Scaduto il termine sopra indicato l'impresa e la RSU, ove presente, verificano l'esatta corrispondenza tra numero di schede consegnate e numero di firme dei lavoratori. L'esito di tale accertamento risulta da apposito verbale sottoscritto congiuntamente dall'impresa e dalla RSU.

5. Scrutinio delle schede e proclamazione dei risultati

Conclusa l'acquisizione delle schede, al termine del 15° giorno successivo all'ultimo dei giorni fissati per le elezioni, la Commissione elettorale procede al relativo scrutinio.

Per le imprese associate vengono considerati tutti i voti attribuiti a ciascun nominativo riportato nelle schede.

I Delegati dei lavoratori associati sono determinati in proporzione ai voti ricevuti da ciascuna lista rispetto al numero complessivo dei votanti ed al numero dei Delegati

da eleggere.

Il voto è valido e viene attribuito alla relativa lista, anche nel caso di segno posto a lato di nominativi candidati riportati nella medesima lista.

Il voto non è valido qualora la scheda:

- a) non sia quella predisposta dalla Commissione elettorale;
- b) presenti segni o scritte non attinenti all'esercizio del voto;
- c) non rechi alcun segno (scheda bianca).

Esaurito lo scrutinio ed accertati eventuali casi di schede non correttamente votate, la Commissione elettorale dichiara eletti i candidati:

- per le imprese associate, coloro che hanno riportato il maggior numero di voti;
- per i lavoratori associati i nominativi che, secondo l'ordine della lista, corrispondono ai posti acquisiti da ciascuna lista.

6. Sostituzione degli eletti

6.1. Imprese associate

L'impresa eletta che perda la qualifica di associata per cessazione dell'attività, variazione di settore di attività o per altro motivo, decade dalla carica di Delegato ed è sostituita dal primo candidato non eletto che abbia ottenuto il maggior numero di voti.

6.2. Lavoratori associati

Qualora un Delegato eletto dai lavoratori associati venga a cessare dalla carica per qualsiasi motivo, subentra nella carica il primo candidato non eletto della rispettiva lista di appartenenza.

Norme transitorie

Le elezioni per la costituzione della prima Assemblea di BYBLOS sono indette dal Consiglio di Amministrazione provvisorio, sentite le Organizzazioni Datoriali e Sindacali di cui al punto 1, al raggiungimento delle prime 15.000 adesioni; la data delle elezioni viene fissata non prima dei due mesi successivi.

Hanno diritto di voto e sono eleggibili tutti i lavoratori e le imprese le cui adesioni siano pervenute al Service amministrativo, entro i 20 giorni successivi a quello della indizione delle elezioni.

Quarantacinque giorni prima della data delle elezioni devono essere comunicate alla Commissione elettorale le liste con l'indicazione dei candidati.

La Commissione elettorale almeno un mese prima delle elezioni trasmette alle imprese associate le liste dei candidati delle due componenti della Assemblea, l'elenco degli aventi diritto al voto e, anche via internet, le schede elettorali da utilizzare per l'elezione dei Delegati delle imprese e dei lavoratori.

Le liste dei candidati dovranno rimanere esposte in luoghi visibili ed accessibili a tutti presso le imprese associate, almeno quindici giorni precedenti l'inizio delle elezioni.

Entro 5 giorni dal termine delle elezioni l'impresa trasmette alla Commissione elettorale mediante lettera raccomandata o corriere espresso le schede elettorali dei lavo-

ratori utilizzate, non utilizzate e quelle non ritirate dagli aventi diritto con i relativi elenchi, nonché le proprie.

Qualora le schede siano trasmesse via internet, l'impresa trasmetterà le schede restituite dai lavoratori, insieme all'elenco dei lavoratori che hanno votato e le proprie schede. Lo scrutinio viene effettuato a partire dal 10° giorno successivo all'ultimo giorno utile per le elezioni.

Al termine dello scrutinio la Commissione elettorale proclama i risultati e li comunica al C.d.A.

I rappresentanti delle liste dei candidati ed i singoli candidati che ne abbiano interesse, possono presentare ricorso alla Commissione elettorale, entro 10 giorni dalla proclamazione dei risultati.

Detti ricorsi dovranno essere definiti dalla Commissione elettorale, entro 30 giorni dalla proclamazione dei risultati.

La Commissione elettorale cessa le proprie funzioni al termine del periodo previsto per l'esame delle eventuali contestazioni.

Allegato 11

**STATUTO DEL FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL SETTORE
EDITORIALE E GRAFICO, CARTARIO E CARTOTECNICO**

Art. 1 – Costituzione e denominazione

1. È costituita, ai sensi dell'art. 36 del Codice civile, come associazione non riconosciuta, il FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA per il personale dipendente cui si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende grafiche e affini e delle aziende editoriali anche multimediali e il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone denominato "SALUTE SEMPRE"; di seguito "Fondo".

Art. 2 – Durata e Sede

Il Fondo ha sede in Roma e ha durata illimitata; fatte salve le ipotesi di scioglimento e cessazione previste al successivo Art. 4.

Art. 3 – Soci

Sono soci del Fondo AIE, ANES, ASSOCARTA, ASSOGRAFICI, SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL e UGL Carta e Stampa.

Art. 4 – Iscritti e Beneficiari

1. Assumono la qualifica di iscritti al Fondo:
 - a) le aziende ed i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato non in prova, ai quali si applicano i CCNL di cui all'art. 1;
 - b) i lavoratori, appartenenti a categorie che applicano contratti collettivi di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori che stipulano i contratti collettivi di lavoro di cui all'art. 1 del presente statuto a condizione che venga stipulato apposito accordo per disciplinare l'adesione da parte dei lavoratori interessati;
 - c) altre categorie e tipologie di lavoratori individuati sulla base di accordi sindacali sottoscritti.
- L'iscrizione al fondo cessa a seguito di:
- a) scioglimento, liquidazione o comunque cessazione, per qualsiasi causa, del fondo;
 - b) cessazione, per qualsiasi causa, degli iscritti medesimi;
 - c) esclusione, disposta in presenza di omissioni contributive, secondo quanto previsto dal Regolamento attuativo.

Il Regolamento attuativo può prevedere il mantenimento della iscrizione di coloro

che, per qualsiasi causa, abbiano perso il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione, regolamentando termini, condizioni e modalità per la prosecuzione volontaria della contribuzione.

2. Sono Beneficiari delle prestazioni fornite dal Fondo:

- gli iscritti di cui al precedente comma;
- coniuge, conviventi e figli a carico degli iscritti in qualità di “aventi diritto” nei limiti previsti dal Regolamento e previa contribuzione aggiuntiva a carico degli iscritti a decorrere dalla data dell'adesione volontaria del singolo iscritto.

Art. 5 – Scopo e Finalità

Il fondo, che non si pone finalità di lucro, ha lo scopo di garantire, ai lavoratori iscritti ed ai beneficiari, trattamenti di assistenza sanitaria integrativa del Servizio sanitario nazionale mediante la stipula di apposite convenzioni con compagnie di assicurazione autorizzate all'esercizio dell'attività di assicurazione nel ramo malattia.

Il Fondo svolge ogni attività strumentale, sussidiaria e complementare al raggiungimento dello scopo di cui al presente articolo.

È comunque vietato distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione, nonché fondi, riserve o capitale durante la vita dell'Ente, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte per legge.”

Art. 6 – Organi Statutari

Sono organi del fondo:

- L'Assemblea;
- il Consiglio Direttivo;
- il Presidente;
- il Vice Presidente;
- il Collegio dei Revisori Contabili.

Tranne che per il primo mandato, dalla costituzione, della durata di quattro anni, tutte le cariche hanno durata di tre anni e permangono sino all'approvazione del bilancio del terzo esercizio.

Le cariche possono essere riconfermate per un massimo di due mandati consecutivi.

La funzione di ciascuno dei componenti degli organi statutari ha termine nel caso in cui la designazione sia revocata dal socio che l'ha espressa, ovvero in caso di decadenza

e/o di dimissioni.

La decadenza si verifica laddove il componente dell'Organo risulti assente ingiustificato per almeno tre riunioni consecutive.

Nei predetti casi, qualora si tratti di componenti dell'Assemblea o del Consiglio Direttivo, il socio che ne ha effettuato la designazione, provvede ad una nuova designazione nel più breve tempo ed in ogni caso entro i trenta giorni successivi.

I sostituti rimangono in carica per la durata del mandato in corso.

La decadenza per qualsiasi ragione da componente degli Organi comporta la decadenza

dalla carica di Presidente o di Vice Presidente del fondo.

Art. 7 – Assemblea

L'Assemblea è composta dai rappresentanti dei soci di cui all'art. 3.

Al fine di garantire il rispetto del principio della pariteticità, ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro spetta complessivamente un numero di voti eguale al numero di voti spettanti complessivamente ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, da ripartirsi con le seguenti modalità:

- 7 (sette) voti spettano alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, di cui 2 (due) all' AIE, 1 (uno) all' ANES, 2(due) ad ASSOCARTA e 2 (due) ad ASSO-GRAFICI;
- 7 (sette) voti spettano alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, di cui 2 (due) alla SLC-CGIL, 2 (due) alla FISTEL-CISL, 2 (due) alla UILCOM-UIL, 1 (uno) alla UGL Carta e Stampa.

L'Assemblea ha competenza sulle seguenti materie:

- a) elegge i componenti del Consiglio Direttivo, i membri del Collegio dei Revisori Contabili, designati dai soci costituenti;
- b) delibera la sostituzione dei componenti degli Organi a seguito di comunicazione da parte dei soci;
- c) approva, su proposta del Consiglio Direttivo, il bilancio consuntivo ed il budget previsionale;
- d) delibera i compensi per i componenti di tutti gli Organi, nonché gli emolumenti a favore dei Revisori Contabili;
- e) approva le eventuali modifiche statutarie, su proposta del Consiglio Direttivo;
- f) attribuisce la qualifica di iscritti di cui all' Art. 4;
- g) fissa le linee guida strategiche e programmatiche del fondo;
- h) delibera lo scioglimento del fondo e la nomina del o dei liquidatori. L'Assemblea si riunisce almeno una volta l'anno.

L'Assemblea è convocata dal Presidente a mezzo lettera raccomandata ovvero a mezzo telefax oppure a mezzo posta elettronica da inviarsi almeno 15 giorni prima della riunione, ovvero, in caso d'urgenza a mezzo posta elettronica o telegramma, da inviarsi almeno 5 giorni prima della data della riunione.

Il Presidente, inoltre, deve convocare l'Assemblea qualora lo richieda almeno un terzo dei Rappresentanti in carica o il Collegio dei Revisori Contabili.

Alle riunioni dell'Assemblea partecipa il Collegio dei Revisori Contabili.

Le riunioni dell'Assemblea, in via ordinaria, sono valide con la presenza dei rappresentanti di almeno la metà più uno dei soci e le relative deliberazioni sono prese con la maggioranza dei presenti.

Le riunioni dell'Assemblea, in via straordinaria, sono valide con la presenza dei rappresentanti di almeno due terzi dei soci e le relative deliberazioni sono prese con la maggioranza di due terzi dei presenti.

Le deliberazioni relative all'attribuzione della qualifica di iscritti al Fondo, di cui all'art. 4, lett. b) e c), alle modifiche statutarie e allo scioglimento, sono assunte in via

straordinaria.

L'Assemblea, su proposta del Presidente, nomina un Segretario il quale redige il verbale della riunione. Il verbale è sottoscritto dal Presidente dell'Assemblea e dal Segretario.

È consentito esprimere il voto attraverso delega ad altro componente dell'Assemblea.

La delega deve essere conferita per iscritto e può essere rilasciata anche in calce all'avviso di convocazione.

La delega può essere conferita soltanto per assemblee singole, con effetto anche per gli eventuali aggiornamenti.

Ciascun componente non può esercitare più di una delega.

Art. 8 – Consiglio Direttivo

Il Consiglio Direttivo, è costituito da 14 (quattordici) componenti, compresi il Presidente ed il Vice Presidente, così ripartiti:

- 7 (sette) componenti spettano alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, di cui 2 (due) all'AIE, 1 (uno) all'ANES, 2 (due) ad ASSOCARTA e 2 (due) ad ASSOGRAFICI;
- 7 (sette) componenti in rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, di cui 2 (due) designati dalla SLC-CGIL, 2 (due) dalla FISTEL-CISL, 2 (due) di dalla UILCOM-UIL e 1 (uno) dalla UGL Carta e Stampa.

Il Consiglio Direttivo si riunisce ogni qualvolta lo ritengano necessario il Presidente o su richiesta di almeno cinque dei suoi componenti oppure del Collegio dei Revisori dei Conti, è convocato dal Presidente a mezzo telefax o telegramma o posta elettronica almeno cinque giorni prima della riunione o, in caso d'urgenza, con gli stessi mezzi, almeno 48 ore prima.

Il Direttore, ove nominato, partecipa in funzione di segretario.

I componenti il Consiglio Direttivo durano in carica come previsto dall'Art. 6. Spetta al Consiglio Direttivo:

- a) nominare il Presidente ed il Vice Presidente,
- b) deliberare e compiere gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione;
- c) definire il bilancio annuale consuntivo ed il budget previsionale del fondo, al fine di sottoporlo all'Assemblea per l'approvazione;
- d) decidere l'assunzione del personale nonché la eventuale nomina del Direttore;
- e) approvare e modificare i Regolamenti;
- f) decidere eventuali ricorsi, presentati dagli iscritti, secondo le modalità previste dal regolamento delle prestazioni;
- g) deliberare tutte le iniziative necessarie per la promozione ed per il monitoraggio della gestione;
- h) deliberare l'esclusione degli iscritti, prevista all'art. 4, lettera c);
- i) deliberare l'autorizzazione alla prosecuzione volontaria prevista all'art. 4, comma 2;
- l) deliberare sulle nuove domande di iscrizione di cui all'art.4

- m) proporre all'approvazione dell'Assemblea le modifiche dello Statuto;
- n) vigilare sull'esecuzione di tutte le deliberazioni assunte;
- o) determinare annualmente la quota parte dei contributi da destinare alle spese di gestione del fondo;
- p) nominare procuratori ad acta.

Il Consiglio Direttivo può delegare propri poteri al Presidente, al Vice Presidente, ai singoli Consiglieri. Il Consiglio Direttivo può delegare propri poteri amministrativi/gestionali al Direttore.

Le riunioni del Consiglio Direttivo sono valide con la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti e le relative deliberazioni sono valide qualora siano assunte con il voto favorevole dei due terzi dei presenti. È consentita ai componenti del Consiglio Direttivo e del Collegio dei Revisori dei Conti la partecipazione a distanza alle riunioni del Consiglio mediante sistemi di collegamento in voce o voce e immagine, purché il Segretario affianchi il Presidente nella sede da questi prescelta che diviene la sede formale della riunione e purché sia consentito a tutti i partecipanti di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati.

Il Presidente accerta l'identità dei presenti e di coloro che sono collegati a distanza, dandone atto a verbale.

Alle riunioni del Consiglio Direttivo partecipa il Collegio dei Revisori Contabili.

Art. 9 – Presidente e Vice Presidente

Il Presidente e il Vice Presidente del fondo sono nominati, tra i propri membri, dal Consiglio Direttivo uno in rappresentanza di AIE, ANES, ASSOCARTA, ASSO-GRAPHICI, l'altro in rappresentanza di SLC-CGIL, FISTEL-CISL UILCOM-UIL e UGL Carta e Stampa.

I ruoli ruotano ad ogni mandato tra le due componenti.

Il Presidente ha la legale rappresentanza del fondo e presiede il Consiglio Direttivo. In caso di assenza o impedimento o per espressa delega, il Presidente è sostituito dal Vice Presidente.

Il Presidente ed il Vice Presidente agiscono con poteri e firma congiunti in tutti gli atti di straordinaria amministrazione, sia di attività interna che di attività esterna.

Art. 10 – Collegio dei Revisori

Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da 3 (tre) membri effettivi e da 2 (due) supplenti designati di comune accordo dai soci:

- uno con la funzione di Presidente, scelto tra i professionisti iscritti agli Albi previsti dalla legge, su designazione della parte che non esprime il Presidente del Consiglio Direttivo;
- uno effettivo ed un supplente designati, congiuntamente, dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'art. 1;
- uno effettivo ed un supplente designati, congiuntamente, dalle organizzazioni sin-

dacali dei lavoratori di cui all'art. 1.

Qualora, nel periodo di carica del Collegio, venga meno uno o più dei suoi componenti, subentrerà il revisore supplente designato dalla stessa parte sociale, fino al reintegro del Collegio da parte dell'Assemblea, tenendo conto di quanto stabilito al precedente primo comma del presente articolo.

I componenti subentranti rimangono in carica sino alla scadenza del mandato in corso. Il Collegio dei Revisori controlla l'amministrazione del fondo, accerta la regolare tenuta della contabilità, la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri ed alle scritture contabili.

Il Collegio redige la relazione sul bilancio consuntivo dell'esercizio finanziario, depositandola almeno cinque giorni prima della data fissata per la riunione dell'Assemblea indetta per l'approvazione del suddetto bilancio consuntivo.

I Revisori Contabili partecipano alle sedute dell'Assemblea, del Consiglio Direttivo e dei Comitati di gestione.

Art. 11 – Direttore

Il Direttore, ove nominato, è responsabile delle attività operative del fondo e risponde al Consiglio Direttivo, lo stesso coadiuva il Presidente nello svolgimento delle sue funzioni e sovrintende a tutti gli uffici e servizi del Fondo provvedendo al buon andamento degli stessi.

Dà attuazione alle delibere degli organi del fondo.

Spetta in particolare al Direttore del Fondo verificare che la gestione del Fondo sia svolta nell'esclusivo interesse degli aderenti, nel rispetto della normativa vigente, delle disposizioni contenute nei Regolamenti e nel presente Statuto, nonché dei contratti assicurativi e di servizi.

Il Direttore del Fondo ha l'obbligo di vigilare sul corretto funzionamento del Fondo e sul puntuale adempimento dei fornitori, nonché di segnalare al Consiglio Direttivo, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.

Partecipa in qualità di segretario alle riunioni del Consiglio Direttivo.

Art. 12 – Entrate

In via ordinaria costituiscono entrate del fondo:

- a) i contributi, ordinari o volontari, versati alla gestione a copertura dei trattamenti, previsti dai contratti nazionali di categoria di cui all'art. 4 ed eventualmente dalle leggi;
- b) i contributi versati alla gestione dei trattamenti sanitari integrativi previsti da accordi collettivi territoriali o aziendali che fossero frutto di specifici accordi di armonizzazione;
- c) i proventi straordinari di qualsiasi specie nonché le liberalità versate da enti o singoli privati.

Art. 13 – Patrimonio Sociale

Il Patrimonio Sociale è costituito da ogni e qualsiasi entrata, o bene, che a qualsivoglia titolo, sono pervenuti nella disponibilità del fondo.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio del fondo, è quello applicato ai “fondi comuni” regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio del fondo sia durante la vita del fondo sia in caso di scioglimento dello stesso.

Art. 14 – Esercizio Economico

Il bilancio del fondo è unico.

L'esercizio economico ha inizio il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno. Il bilancio consuntivo deve essere approvato entro il 30 aprile dell'anno successivo all'esercizio in oggetto.

Il prelievo, l'erogazione ed il movimento di fondi del fondo devono essere effettuati con firma abbinata del Presidente e del Vice Presidente o su delega congiunta.

Art. 15 – Scioglimento-Cessazione

Per lo scioglimento del fondo è necessaria la decisione dell'Assemblea con la maggioranza del 75% dei voti.

L'Assemblea nominerà uno o più liquidatori con la maggioranza prevista per le modifiche statutarie.

In caso di scioglimento del fondo o, in ogni caso, di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, sarà devoluto dai liquidatori, escluso in ogni caso qualsiasi rimborso ai soci, per attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono lo scopo del fondo.

Art. 16 – Regolamento delle Prestazioni

Per l'attuazione del presente Statuto il fondo deve dotarsi di un Regolamento delle Prestazioni, che dovrà essere portato all'approvazione dell'Assemblea entro sei mesi dalla costituzione del fondo medesimo.

Art. 17 – Controversie

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto si applicano le norme di legge in materia di associazioni di fatto senza scopo di lucro.

Lo Statuto ed i Regolamenti del fondo saranno tempestivamente modificati ed adeguati alle disposizioni di legge che dovessero, in futuro, disciplinare l'assistenza sanitaria integrativa.

Per qualsiasi controversia legale è competente il foro di Roma.

Qualsiasi controversia insorgesse tra i soci potrà essere demandata al giudizio di tre

arbitri amichevoli compositori scelti tra gli iscritti all'albo tenuto dall'Ordine degli Avvocati.

Il Collegio arbitrale deciderà con poteri di amichevole composizione, secondo equità e con giudizio inappellabile.

Art. 18 – Norme Transitorie

Il primo Consiglio Direttivo sarà composto dai rappresentanti, in sede di costituzione, dei soci, i quali provvederanno anche alla nomina del Presidente.

L'assemblea, alla prima riunione utile, provvederà alla nomina degli organi statutari, nella composizione prevista dallo statuto medesimo.