

Ipotesi di accordo

Tra

UNIGEC - CONFAPI

UNIMATICA - CONFAPI

E

FISTEL – CISL

SLC- CGIL

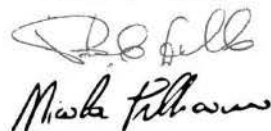
UILCOM- UIL

Si è convenuta, in via telematica, la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 9 luglio 2018.

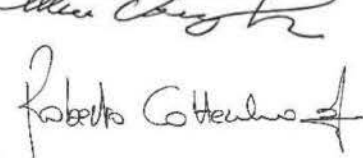
Roma, 9 marzo 2021

CONFAPI

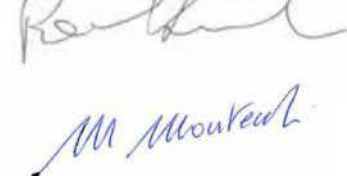
FISTEL - CISL



UNIGEC - CONFAPI



UNIMATICA - CONFAPI



SLC - CGIL



UILCOM - UIL



Art. 2 - Decorrenza e durata del CCNL

Il presente CCNL ha durata quadriennale tanto per la parte economica che normativa e, fatte salve le decorrenze previste nei singoli istituti contrattuali, decorre dal 01.01.2020 e scadrà alla data del 31.12.2023.

Art. 3 - Osservatorio di settore

Ferma restando la necessità di costituzione di un organismo di confronto che veda la presenza di tutte le componenti imprenditoriali dei settori e delle OO.SS. tali da consentire la verifica di dati esaustivi, UNIGEC-CONFAPI, UNIMATICA-CONFAPI e SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL confermano la validità dell'Osservatorio nazionale permanente del settore che sia di supporto al sistema informativo nazionale.

L'Osservatorio è costituito da 6 componenti designati da UNIGEC-CONFAPI e da UNIMATICA-CONFAPI, e da 6 componenti designati da SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL che, di comune accordo, di volta in volta, potranno essere affiancati da esperti delle materie trattate.

Le Parti confermano quanto precedentemente definito per quanto attiene le modalità operative dello stesso. In particolare confermano la necessità che lo stesso si riunisca almeno semestralmente.

L'Osservatorio avrà la specifica funzione di essere sede di scambio e verifica di dati informativi relativi a:

- andamenti e prospettive del mercato dei settori rappresentati;
- tendenze di sviluppo tecnologico ed organizzativo di settore con particolare riferimento alle tecnologie informatiche, agli orari, agli organici;
- tendenze e individuazione di tipologie professionali emergenti;
- individuazione dei fabbisogni formativi;
- tendenze evolutive del mercato del lavoro;
- grado di applicazione delle Leggi n. 125/91 e n. 104/92;
- dati complessivi sulla situazione occupazionale del settore;
- **problematiche inerenti l'igiene e la sicurezza del lavoro anche in relazione alla trasformazione in atto sugli strumenti e sui materiali ed a eventuali lavori usuranti. Monitoraggio e verifica della conformità delle prestazioni in smart working alle previsioni del TU sulla Sicurezza (D.Lgs 81/08). In particolare le Parti convengono di costituire una Commissione Paritetica per la individuazione dei lavori usuranti presenti nel settore che mantenga uno stretto collegamento con gli organismi del Ministero del Lavoro che stanno operando su tale tematica. Una volta chiarito il quadro normativo inerente la materia in oggetto, le Parti, in base al lavoro svolto dalla Commissione Paritetica, procederanno alle eventuali intese necessarie;**

- monitoraggio sugli andamenti degli orari di lavoro e delle loro articolazioni e flessibilità e sul grado di utilizzo delle prestazioni di lavoro eccedenti gli orari ordinari di lavoro;
- monitoraggio dell'utilizzo degli istituti del contratto a tempo determinato e del contratto di somministrazione a tempo determinato. In particolare per quest'ultimo anche alla verifica delle offerte professionali effettuate dalle Agenzie autorizzate;
- analisi statistica del fenomeno assenteismo anomalo con particolare attenzione alle assenze brevi e ripetute;
- monitoraggio dei settori ai quali è possibile l'applicazione del presente CCNL compreso il settore dei fotolaboratori conto terzi.
- **definizione di proposte per l'implementazione delle politiche della bilateralità, valutando positivamente il programma intrapreso da CONFAPI e CGIL, CISL, UIL a livello interconfederale, per allargare gli ambiti operativi e per un rafforzamento delle misure di sostegno ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.**
- **Monitorare l'andamento della contrattazione di secondo livello al fine di costituire una banca dati per l'analisi degli accordi definiti;**
- **Promozione delle politiche di welfare contrattuale, definendo modelli applicativi di riferimento per favorirne la realizzazione attraverso specifici accordi.**
- **Le Parti convengono di sostenere tale programma e di recepirne i risultati positivi, incorporandoli nel presente Ccnl.**

Tale fase di verifica potrà avere articolazioni, che verranno definite tra le componenti dell'Osservatorio, per specifici comparti o per aree territoriali particolarmente significative.

Nell'ambito dell'Osservatorio si procederà allo studio per la individuazione delle caratteristiche fondamentali da porre alla base di un nuovo e diverso schema di inquadramento dei lavoratori. L'Osservatorio porterà a conoscenza delle Parti i risultati del suo lavoro per le implicazioni contrattuali.

Inoltre l'Osservatorio analizzerà le normative di legge di nuova emanazione al fine di verificare gli eventuali rinvii alla contrattazione e procederà alla formulazione di proposte da portare all'attenzione delle Parti stipulanti in sede di contrattazione, anche al di fuori delle scadenze previste dall'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 per i rinnovi dei Ccnl.

Altresì sarà ulteriore compito dell'Osservatorio elaborare interpretazioni congiunte sulle norme contrattuali.

Le Parti componenti l'Osservatorio danno particolare rilevanza alla possibilità che, sulla base delle verifiche avvenute, potranno attivarsi disgiuntamente o congiuntamente nei confronti degli enti competenti sia statali che territoriali, anche in fase propositiva per l'approntamento di normative che possano cogliere le individuate esigenze di settore.

Le Parti auspicano altresì che si possa giungere alla definizione di proposte comuni di politica economica a sostegno dei settori rappresentati e del comparto delle PMI da avanzare congiuntamente nei confronti degli organismi Governativi e degli Enti Locali competenti.

Le Parti affidano inoltre all'Osservatorio il compito di procedere alla definizione di proposte di possibili testi contrattuali tendenti ad accelerare il processo di unificazione delle normative contrattuali tra i vari comparti rappresentati, provenienti da diverse esperienze contrattuali. Le Parti, sulla base delle proposte avanzate dall'Osservatorio, potranno procedere, nell'ambito del rinnovo della parte economica del presente CCNL, ovvero nei tempi che verranno convenuti, alla modifica del presente testo contrattuale con norme unificanti.

Le Parti convengono di affrontare nell'ambito dell'Osservatorio l'analisi di un progetto complessivo di riclassificazione dei lavoratori dei settori rappresentati con modalità che consentano un intreccio tra i due attuali schemi classificatori, anche nel corso del quadriennio di vigenza del presente CCNL.

Le Parti convengono, altresì, di procedere quanto prima all'inizio dei lavori necessari per l'opera di riclassificazione dei lavoratori dei settori rappresentati la cui opera dovrà concludersi entro la data di vigenza del presente CCNL.

Dichiarazione a Verbale

UNIGEC-CONFAPI e UNIMATICA-CONFAPI confermano l'importanza del compito attribuito all'Osservatorio di procedere al monitoraggio del fenomeno dell'assenteismo anomalo che, qualora confermato dai dati oggettivi congiuntamente rilevati, influenza pesantemente le problematiche organizzative e di costo del lavoro.

In questo contesto di conferma di dati, UNIGEC-CONFAPI e UNIMATICA-CONFAPI si riservano di proporre soluzioni, anche contrattuali, che consentano di ridurre gli effetti sulle PMI rappresentate.

COMMISSIONE PARITETICA

Le Parti nel comune interesse e nella comune volontà di attribuire al CCNL una funzione di gestione omogenea del rapporto di lavoro in tutto il territorio nazionale convengono di costituire una Commissione Paritetica per l'interpretazione contrattuale avente la funzione di emanare interpretazioni congiunte delle normative contrattuali, dandone comunicazione ai rispettivi organismi territoriali con circolare congiunta. La Commissione Paritetica potrà attivarsi sia su richiesta delle Parti contrattuali sia in base a specifici ricorsi avviati da singoli soggetti interessati in base a quanto convenuto nell'Art. 11 - Controversie.

Art..... Commissione per la classificazione

Le innovazioni tecnologiche, i processi di digitalizzazione, l'informatizzazione e la crescente automazione degli impianti realizzano impatti crescenti sull'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi e conseguentemente sulle conoscenze e competenze espresse dal lavoro umano.

Lo svolgimento dei compiti assegnati nel nuovo contesto produttivo, anche connesso a "Industria 4.0", ha determinato e potrà determinare, per le attuali singole mansioni, un aumento, riduzione e/o mutamento del valore del patrimonio individuale di capacità, competenze, esperienza e autonomia assunti alla base del sistema classificatorio definito dal presente CCNL.

Le parti, consapevoli che la definizione della vigente classificazione dei lavoratori è stata realizzata in un contesto economico e competitivo oggi mutato, convengono di istituire, a partire dal mese di settembre 2021, una Commissione paritetica nazionale composta da 6 membri (3 designati da UNIGEC-CONFAPI e UNIMATICA-CONFAPI e 3 designati da SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL), per il necessario aggiornamento delle attuali declaratorie previste dal Ccnl rispetto ai processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità.

I lavori di verifica e studio della Commissione, circa la necessità di aggiornamento o implementazione dei profili professionali e relative mansioni, utilizzeranno, quali criteri di valutazione della professionalità, i seguenti indirizzi di analisi eventualmente integrabili:

- competenze tecniche specifiche
- competenze trasversali
- polivalenza e polifunzionalità
- responsabilità gerarchica

L'attività della Commissione potrà valorizzare altresì il potenziale che la digitalizzazione del lavoro offre allo sviluppo di una maggiore uguaglianza di genere diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale.

La Commissione potrà avvalersi, ove necessario e a seconda delle tematiche affrontate, di tecnici ed esperti del settore individuati di comune accordo.

Al termine dei lavori, che dovranno concludersi entro il mese dicembre 2022, la Commissione, sulla base delle risultanze acquisite e previo accordo tra tutti i componenti, potrà procedere alla definizione degli interventi da apportare in materia di classificazione che saranno recepiti nel successivo rinnovo del presente CCNL.

Eventuali interventi che non fossero oggetto di condivisione congiunta da parte dei componenti della Commissione, saranno devoluti all'esame delle parti firmatarie del presente CCNL per le necessarie determinazioni.

Art..... Congedo per le vittime di violenza di genere

Le parti si impegnano a presentare ad Enfea l'“Avviso comune”, sotto riportato per la definizione di una prestazione di sostegno per le vittime di violenza di genere, ex art. 24 del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, aggiuntiva al congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere di cui alla normativa di cui sopra.

AVVISO COMUNE

Premesso che:

- Le lavoratrici dipendenti del settore privato, incluse le lavoratrici per le quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni previdenziali di maternità erogate dall'INPS, hanno diritto al congedo per violenza di genere a condizione che risultino titolari di rapporto di lavoro in corso di svolgimento con obbligo di prestare l'attività lavorativa;
- siano inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri antiviolenza o dalle Case Rifugio di cui all'articolo 5- bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119.
- il congedo spetta per un periodo massimo di 3 mesi equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa;
- che ulteriori periodi di congedo, fruiti dalla lavoratrice per tale causale, non sarebbero coperti da indennità alcuna.

A tal fine, UNIGEC-CONFAPI e UNIMATICA-CONFAPI, SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL concordano di richiedere ad Enfea, nell'ambito delle prestazioni di sostegno al reddito, di prevedere una prestazione che consenta la corresponsione di una indennità aggiuntiva per un ulteriore periodo nelle misure e modalità che saranno definite dal suddetto Ente.

Art..... Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

A decorrere dalla data del 1° giugno 2021, in aggiunta a eventuali altri benefici contrattuali o di legge sono riconosciute ai lavoratori 16 ore di permesso retribuito l'anno ove ricorrano i seguenti requisiti:

- 1) lavoratori con patologie gravi e ingravescenti;
- 2) lavoratori che assistano familiari non autosufficienti o tossicodipendenti o che siano essi stessi tossicodipendenti.

Detti permessi possono essere utilizzati ad ore o per intere giornate e si azzerano alla fine di ogni anno legale.

L'utilizzo dei suddetti permessi avviene con un preavviso di almeno 5 giorni, fatte salve situazioni d'urgenza.

Su richiesta dell'azienda il lavoratore è tenuto a presentare idonea documentazione per la fruizione dei permessi di cui ai precedenti punti 1 e 2.

I datori di lavoro considereranno eventuali domande dei predetti lavoratori ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da Tempo Pieno a Part Time.

Nota a verbale

Nel caso di interventi legislativi che dovessero introdurre permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dal presente articolo le parti si incontreranno per loro armonizzazione.

Art.- Formazione

Le Parti congiuntamente ritengono:

- che la formazione professionale rappresenti un valore aggiunto e costituisca una condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato sulla qualità che impone un forte investimento in ricerca, innovazione e risorse umane, soprattutto sui temi dell'Industria 4.0;
- che la formazione debba rivestire un ruolo strategico nella valorizzazione professionale delle risorse umane, tenuto anche conto delle sempre più rapide evoluzioni tecnologiche, nonché nelle conoscenze riguardanti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- che la formazione debba avvalersi anche delle potenzialità dell'apprendimento online (e-learning) attraverso l'uso delle tecnologie multimediali che consentono modularità e adattabilità dei percorsi formativi alle esigenze organizzative, produttive e individuali;
- che la ricerca di un sempre più alto livello di qualità richiesto dal mercato sia un elemento fondamentale per dare competitività duratura all'intero sistema delle piccole e medie industrie rappresentate.

Per il raggiungimento di tali obiettivi è indispensabile che la formazione, al di là delle conoscenze di tipo scolastico o derivanti dalle esperienze lavorative:

- consenta di acquisire professionalità specifiche, adeguate alle innovazioni tecnologiche, organizzative, di processo e di prodotto;
- sia sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sui posti di lavoro;
- consenta una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- faciliti il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza, con particolare riferimento alle lavoratrici dopo l'utilizzo del congedo per maternità.

Nel comune presupposto che l'aggiornamento continuo e lo sviluppo delle risorse umane sono fattori determinanti per consentire il progressivo miglioramento delle competenze necessarie per affrontare le sfide competitive dei mercati, le Parti, riconoscono la necessità di favorire l'inserimento professionale, ponendo particolare attenzione alla formazione propedeutica e all'addestramento dei neo inseriti, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano loro di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evoluzione delle attività e dei modelli organizzativi aziendali, sia per il conseguimento di nuove competenze, sia per lo sviluppo ed il

rinnovamento delle professionalità acquisite sia per la crescita della competitività delle Pmi.

Le Parti a livello aziendale si attiveranno, pertanto, a facilitare l'iter procedurale di condivisione dei piani formativi previsti dai fondi interprofessionali, nel rispetto delle condizioni contenute nei bandi periodicamente emanati, con specifico riferimento al Fondo Formazione PMI – FAPI, concordemente riconosciuto quale strumento privilegiato di attuazione degli obiettivi suddetti.

Le aziende rilasceranno al lavoratore interessato, con modalità definite a livello aziendale, l'attestazione relativa ai corsi di formazione professionalizzante svolti.

(concordare un facsimile di modello di attestazione).

Le aziende si impegnano inoltre a favorire l'accesso a percorsi formativi finalizzati all'acquisizione o all'aggiornamento di competenze trasversali, digitali, informatiche e linguistiche che prevedano il rilascio di certificati o attestati rilasciati da soggetti terzi e riconosciuti dall'ordinamento dei fondi interprofessionali.

Le ore di formazione e la loro distribuzione formano oggetto di confronto tra le parti a livello aziendale da svolgersi secondo le previsioni dell'art. 4 del presente CCNL.

Le parti si attiveranno altresì ad ogni livello per il tracciamento dei percorsi di formazione continua nella direzione del Libretto Formativo e delle sue successive evoluzioni normative. A tal fine si impegnano a favorire la diffusione della Smart Card delle Competenze di FAPI quale strumento per la certificazione delle competenze acquisite.

Art. 29 Lavoro agile

Premessa

Le Parti condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A tal fine considerano il lavoro agile una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

Disciplina

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria.

Le Parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

Nella regolamentazione aziendale del lavoro agile dovranno essere tenute in particolare considerazione alcune specifiche categorie di lavoratori svantaggiati:

- **Lavoratori con almeno un familiare con disabilità grave e residente nel nucleo familiare;**
- **Lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie e con ridotta capacità lavorativa;**
- **Lavoratori con particolari condizioni di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita.**

L'esecuzione dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali avrà una durata stabilita tra le Parti.

L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici ~~e/o telematici~~ eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile se non diversamente pattuito nell'apposito accordo attuativo.

La prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL.

Il dipendente in regime di lavoro agile conserva integralmente i diritti sindacali esistenti. Il datore di lavoro assicura ai lavoratori in lavoro agile l'esercizio integrale dei diritti stabiliti dagli articoli 15-16-17-18-19-20-21 del presente CCNL.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il lavoro agile, le Parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.

La prestazione lavorativa giornaliera o settimanale, pur armonizzata alle rispettive esigenze di conciliazione fra lavoro e interessi personali, dovrà complessivamente garantire il rispetto dell'orario giornaliero o settimanale contrattualmente previsto.

Il lavoratore nel corso della prestazione di lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Formazione

Nell'ambito delle attività formative annuali, a fronte di specifiche necessità relative all'adozione dello strumento del lavoro agile, saranno previsti interventi formativi rivolti ai lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

Salute e sicurezza

Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in lavoro agile si applica la disciplina

sulla salute e sicurezza di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine, da parte aziendale viene consegnata al lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo del lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della legge 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Privacy

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, il lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali. Il lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuta alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare comportamenti operativi tali da impedirne l'acquisizione da parte di terzi, osservando con cura le direttive aziendali ricevute.

Diritto alla disconnessione

Il dipendente ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro.

Salvo disposizioni di miglior favore previste dalle parti nella contrattazione di secondo livello, al termine della prestazione lavorativa o all'interno della stessa quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata, il lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola il lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il mancato accesso alle comunicazioni aziendali eventualmente inviate nelle suddette situazioni temporali non potrà essere utilizzato a fini disciplinari.

Diritto di recesso.

La facoltà delle parti di recedere è regolata dall'art. 19 della Legge 81/2017.

All'art. 30. Apprendistato

- sotto Lettera C) Apprendistato professionalizzante, Figure Impiegate del settore grafico-editoriale, aggiungere "Addetto e operatore call center"
- sotto professionalità grafico editoriali dopo Famiglia Professionale, a fianco di Addetto al call center aggiungere "in house".

Art. 52 Previdenza complementare

Aggiungere dopo l'ultimo alinea sotto il punto Contribuzione inserire: "Il lavoratore può optare per destinare il Flex benefits contrattuale alla Previdenza Complementare".

All'art. 81 Classificazione

- sotto Parte Quinta, 7° livello, dopo Operatore di Call center aggiungere "in house".

Parte Terza, Norme impiegati.

Recepimento dell'Accordo 11 luglio 2019 in materia di estensione dell'art.63, Parte seconda, Norme Operai, anche al personale di cui alla Parte Terza, Norme impiegati, di cui al CCNL 9 luglio 2018.

Art. 67 - Periodo di prova

Omissis

Aggiungere Nota a verbale

Per i lavoratori il cui periodo di prova è fissato in 130 giorni, la durata complessiva si intende comunque non superiore ai sei mesi di calendario.

Art. 36 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Omissis

Tabella maggiorazioni

A far data dal 1° gennaio 2022 le tabelle vengono modificate come segue:

Settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi			
Tipologia di maggiorazione	Maggiorazione in vigore fino alla data del 31 dicembre 2018	Tabella in vigore dal 1° gennaio 2019	Tabella in vigore dal 1° gennaio 2022
Flessibilità	9,62%	9,50%	10%
Discontinui notturno	14,40%	14,22%	15%
Turni diurni	6%	5,92%	6%
Turni notturni	24%	23,69%	24%
Lavoro notturno	54%	54,81%	55%
Lavoro domenicale e/o festivo	54%	54,81%	55%
Lavoro domenicale e/o festivo con riposo compensativo per il settore informatico e servizi innovativi (area tecnica)	30%	30,45%	31%
Maggiorazioni straordinario feriale	30%	30,45%	31%

Maggiorazione straordinario notturno e festivo	54%	54,81%	55%
Maggiorazioni straordinario non collegato con normale orario lavoro:			
a) se diurno, con minimo di due ore di retribuzione	30%	30,45%	31%
b) se notturno, con minimo di tre ore di retribuzione	60%	60,90%	61%
Maggiorazioni straordinario notturno e festivo per i lavoratori addetti a turno notturno:			
a) lavoro notturno	60%	60,90%	61%
b) lavoro festivo	60%	60,90%	61%

Settore cartario-cartotecnico			
tipologia di maggiorazione	Maggiorazione in vigore finno alla data del 31 dicembre 2018	Tabella in vigore dal 1° gennaio 2019	Tabella in vigore dal 1° gennaio 2022
Flessibilità	9,62%	9,50%	10%
Discontinui notturno	14,40%	14,40%	15%
Turni diurni (per 1° e 2° turno)	7,68%	7,68%	8%
Turni notturni (3° turno)	25,02%	25,02%	26%
Cambio squadre 1° e 3° turno	25,12%	25,12%	26%
Cambio squadre 2° turno	49,15%	49,15%	50%
Maggiorazioni straordinario diurno collegato con orario normale	25,12%	25,50%	26%
Maggiorazioni straordinario non collegato con orario normale			
a) se diurno con minimo di tre ore di retribuzione	25,12%	25,50%	26%
b) se notturno con minimo di 4 ore di retribuzione	49,15%	49,89%	50%
Magg. lavoro festivo	52,64%	53,43%	53%

Magg. lavoro notturno per operai non turnisti	52,64%	53,43%	53%
Maggiorazioni straordinario domenicale	73,18%	74,28%	75%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	76,97%	78,18%	79%

Art. 108 - Minimi di salario e stipendio

I minimi di salario e stipendio (esclusa l'indennità di contingenza) sono incrementati secondo la tabella che segue:

Settori Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi Innovativi					
liv.	par.	01.06.2021	01.06.2022	01.09.2023	Totale
Q	248	€ 31,79	€ 31,79	€ 39,74	€ 103,33
1	247	€ 31,67	€ 31,67	€ 39,58	€ 102,92
2	209	€ 26,79	€ 26,79	€ 33,49	€ 87,08
3	195	€ 25,00	€ 25,00	€ 31,25	€ 81,25
4	182	€ 23,33	€ 23,33	€ 29,17	€ 75,83
5	169	€ 21,67	€ 21,67	€ 27,08	€ 70,42
6	156	€ 20,00	€ 20,00	€ 25,00	€ 65,00
7	133	€ 17,05	€ 17,05	€ 21,31	€ 55,42
8	125	€ 16,03	€ 16,03	€ 20,03	€ 52,08
9	114	€ 14,62	€ 14,62	€ 18,27	€ 47,50
10	100	€ 12,82	€ 12,82	€ 16,03	€ 41,67
Settore Cartario-Cartotecnico					
liv.	par.	01.06.2021	01.06.2022	01.09.2023	Totale
Q	250	€ 32,68	€ 32,68	€ 40,85	€ 106,21
AS	249	€ 32,55	€ 32,55	€ 40,69	€ 105,78
A	212	€ 27,71	€ 27,71	€ 34,64	€ 90,07
B1	188	€ 24,58	€ 24,58	€ 30,72	€ 79,87
B2/S	182	€ 23,79	€ 23,79	€ 29,74	€ 77,32
B2	174	€ 22,75	€ 22,75	€ 28,43	€ 73,92
C1/S	161	€ 21,05	€ 21,05	€ 26,31	€ 68,40
C1	153	€ 20,00	€ 20,00	€ 25,00	€ 65,00
C2	139	€ 18,17	€ 18,17	€ 22,71	€ 59,05
C3	129	€ 16,86	€ 16,86	€ 21,08	€ 54,80
D1	121	€ 15,82	€ 15,82	€ 19,77	€ 51,41
D2	111	€ 14,51	€ 14,51	€ 18,14	€ 47,16
E	100	€ 13,07	€ 13,07	€ 16,34	€ 42,48

In relazione agli incrementi di cui alla tabella precedente i minimi di salario e stipendio risulteranno alle scadenze previste i seguenti:

Settori Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi Innovativi								
LIV.	PAR.	Al 01.10.2019	Incrementi	dall'01.06.2021	Incrementi	dall'01.06.2022	Incrementi	dall'01.09.2023
Q	248	1.962,84	€ 31,79	1.994,63	€ 31,79	2.026,43	€ 39,74	2.066,17
1	247	1.955,04	€ 31,67	1.986,71	€ 31,67	2.018,37	€ 39,58	2.057,95
2	209	1.651,93	€ 26,79	1.678,72	€ 26,79	1.705,52	€ 33,49	1.739,01
3	195	1.541,88	€ 25,00	1.566,88	€ 25,00	1.591,88	€ 31,25	1.623,13
4	182	1.442,26	€ 23,33	1.465,59	€ 23,33	1.488,93	€ 29,17	1.518,10
5	169	1.338,97	€ 21,67	1.360,64	€ 21,67	1.382,30	€ 27,08	1.409,38
6	156	1.236,20	€ 20,00	1.256,20	€ 20,00	1.276,20	€ 25,00	1.301,20
7	133	1.072,61	€ 17,05	1.089,66	€ 17,05	1.106,71	€ 21,31	1.128,02
8	125	987,87	€ 16,03	1.003,90	€ 16,03	1.019,92	€ 20,03	1.039,95
9	114	900,86	€ 14,62	915,48	€ 14,62	930,09	€ 18,27	948,36
10	100	790,7	€ 12,82	803,52	€ 12,82	816,34	€ 16,03	832,37
Settore Cartario-Cartotecnico								
LIV.	PAR.	Al 01.10.2019	Incrementi	dall'01.06.2021	Incrementi	dall'01.06.2022	Incrementi	dall'01.09.2023
Q	250	1.929,25	32,68	1.961,93	32,68	1.994,61	40,85	2.035,46
AS	249	1.917,94	32,55	1.950,49	32,55	1.983,04	40,69	2.023,73
A	212	1.676,48	27,71	1.704,19	27,71	1.731,90	34,64	1.766,54
B1	188	1.451,05	24,58	1.475,63	24,58	1.500,20	30,72	1.530,92
B2/S	182	1.404,78	23,79	1.428,57	23,79	1.452,36	29,74	1.482,10
B2	174	1.342,81	22,75	1.365,56	22,75	1.388,30	28,43	1.416,73
C1/S	161	1.242,53	21,05	1.263,58	21,05	1.284,62	26,31	1.310,93
C1	153	1.180,94	20,00	1.200,94	20,00	1.220,94	25,00	1.245,94
C2	139	1.073,14	18,17	1.091,31	18,17	1.109,48	22,71	1.132,19
C3	129	996,96	16,86	1.013,82	16,86	1.030,69	21,08	1.051,77
D1	121	933,87	15,82	949,69	15,82	965,50	19,77	985,27
D2	111	856,38	14,51	870,89	14,51	885,40	18,14	903,54
E	100	771,83	13,07	784,90	13,07	797,97	16,34	814,31

Gli aumenti derivanti dal rinnovo dei minimi contrattuali, come definiti dal presente rinnovo, potranno essere assorbiti solo dagli aumenti individuali e/o collettivi concessi a titolo di acconti futuri aumenti contrattuali.

IPOTESI DI ACCORDO
Tra
UNIGEC/UNIMATICA CONFAPI
E
FISTEL/CISL - SLC/CGIL - UILCOM/UIL

Si è convenuta la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl 29 luglio 2013.

CONFAPI

UNIGEC CONFAPI

UNIMATICA CONFAPI

FISTEL/CISL

SLC/CGIL

UILCOM/UIL

Roberto Retroni

BH

Articoli modificati

Art. 2 - Decorrenza e durata del CCNL

Art. 3 - Osservatorio di settore

Art. 4 - Relazioni industriali: Informazione - Consultazione - Contrattazione

Art. 5 - Commissione di studio per il settore informatico

Art. 8 - Sistema di contrattazione

Art. 11 - Controversie

Art..... Flex benefits.

Art..... Sanità integrativa

Art. 17 - Rappresentanza sindacale unitaria – R.S.U.

Art. 26 - Lavoro a Tempo Determinato e Contratto di Somministrazione a Tempo Determinato

Art. 27 - Contratto di lavoro a Tempo Parziale (Part Time)

Art. 29 - Telelavoro

Art..... Nuovo articolo - Rapporti di collaborazione autonoma

Art.. . Lavoro agile

Art. 30 - Apprendistato

Art. 31 - Tirocinio

Art. 35 - Orario di lavoro

Art. 36 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Art.36 bis – Banca ore

Art. 37 - Mutamento di mansioni.

Art. 47 - Missioni/Trasferte

Art. 54 – Disciplina del lavoro

ART.....MALATTIA E INFORTUNIO - Articolo comune operai e impiegati - Sostitutivo degli art. 63 e 71 del CCNL

Parte Seconda - Norme Operai –

Art. 60 - Riposo settimanale e giorni festivi

Art. 64 - Gratifica natalizia

Parte Terza- Norme Impiegati

Art. 68 - Riposo settimanale e giorni festivi

Art. 69 - Ferie

Art. 72 - Tredicesima mensilità

Art. 74 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Parte Ottava - Norme speciali - per il settore Informatico e dei Servizi Innovativi Art. 90 – Reperibilità

Salari e Stipendi - Art. 105 - Quota oraria

Tabelle retributive

R R

Art. 2 - Decorrenza e durata del CCNL

Il CCNL ha durata ~~triennale~~ **quadriennale** tanto per la parte economica che normativa, fatte salve le decorrenze previste nei singoli istituti contrattuali, decorre dal 01.07.2015 e scadrà alla data del **31.06.2019. 31.12 2019**

Riguardo la parte economica, il rinnovo viene effettuato sulla base delle regole previste dall'A.I. del 26 luglio 2016 tra Confapi / CGIL, CISL, UIL riportato nell'allegato.....~~con adeguamento all'indice di inflazione individuato dalle parti.~~

La disdetta del contratto e la richiesta per il rinnovo saranno presentate dalle OO.SS. in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

La parte imprenditoriale darà riscontro alla richiesta di apertura delle trattative entro venti giorni del ricevimento delle proposte di modifica.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL, e comunque per un periodo di sette 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 l'inflazione prevista e quella reale giudicato significativo e comunicato dall'organismo competente nel mese di maggio, le Parti si incontrano per valutare la ricaduta in termini di variazione dei minimi da attuare entro la vigenza del contratto, utilizzando i criteri di calcolo usualmente impiegati.~~

Art. 3 - Osservatorio di settore

Ferma restando la necessità di costituzione di un organismo di confronto che veda la presenza di tutte le componenti imprenditoriali dei settori e delle OO.SS. tali da consentire la verifica di dati esaustivi, UNIGEC-CONFAPI, UNIMATICA-CONFAPI e SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL confermano la validità dell'Osservatorio nazionale permanente del settore che sia di supporto al sistema informativo nazionale.

L'Osservatorio è costituito da 6 componenti designati dall'UNIGEC-CONFAPI e dall'UNIMATICA-CONFAPI, e da 6 componenti designati da SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL che, di comune accordo, di volta in volta, potranno essere affiancati da esperti delle materie trattate.

Le Parti confermano quanto precedentemente definito per quanto attiene le modalità operative dello stesso. In particolare confermano la necessità che lo stesso si riunisca almeno semestralmente.

L'Osservatorio avrà la specifica funzione di essere sede di scambio e verifica di dati informativi relativi a:

- andamenti e prospettive del mercato dei settori rappresentati;
- tendenze di sviluppo tecnologico ed organizzativo di settore con particolare riferimento alle tecnologie informatiche, agli orari, agli organici;
- tendenze e individuazione di tipologie professionali emergenti;
- individuazione dei fabbisogni formativi;
- tendenze evolutive del mercato del lavoro;
- grado di applicazione delle Leggi n. 125/91 e n. 104/92;
- dati complessivi sulla situazione occupazionale del settore;
- problematiche inerenti l'igiene e la sicurezza del lavoro anche in relazione alla trasformazione in atto sugli strumenti e sui materiali ed a eventuali lavori usuranti. In particolare le Parti

convengono di costituire una Commissione Paritetica per la individuazione dei lavori usuranti presenti nel settore che mantenga uno stretto collegamento con gli organismi del Ministero del Lavoro che stanno operando su tale tematica. Una volta chiarito il quadro normativo inerente la materia in oggetto, le Parti, in base al lavoro svolto dalla Commissione Paritetica, procederanno alle eventuali intese necessarie;

- monitoraggio sugli andamenti degli orari di lavoro e delle loro articolazioni e flessibilità e sul grado di utilizzo delle prestazioni di lavoro eccedenti gli orari ordinari di lavoro;
- monitoraggio dell'utilizzo degli istituti del contratto a tempo determinato e del contratto di somministrazione a tempo determinato. In particolare per quest'ultimo anche alla verifica delle offerte professionali effettuate dalle Agenzie autorizzate;
- analisi statistica del fenomeno assenteismo anomalo con particolare attenzione alle assenze brevi e ripetute;
- monitoraggio dei settori ai quali è possibile l'applicazione del presente CCNL compreso il settore dei fotolaboratori conto terzi.

Tale fase di verifica potrà avere articolazioni, che verranno definite tra le componenti dell'Osservatorio, per specifici comparti o per aree territoriali particolarmente significative.

Nell'ambito dell'Osservatorio si procederà allo studio per la individuazione delle caratteristiche fondamentali da porre alla base di un nuovo e diverso schema di inquadramento dei lavoratori. L'Osservatorio porterà a conoscenza delle Parti i risultati del suo lavoro per le implicazioni contrattuali. Inoltre l'Osservatorio analizzerà le normative di legge di nuova emanazione al fine di verificare gli eventuali rinvii alla contrattazione e procederà alla formulazione di proposte da portare all'attenzione delle Parti stipulanti in sede di contrattazione, anche al di fuori delle scadenze previste dal Protocollo ~~del 23 luglio 1993~~ **del 26 luglio 2016** per i rinnovi dei CCNL.

Altresì sarà ulteriore compito dell'Osservatorio elaborare interpretazioni congiunte sulle norme contrattuali.

Le Parti componenti l'Osservatorio ~~annettono~~ **danno** particolare rilevanza alla possibilità che, sulla base delle verifiche avvenute, potranno attivarsi disgiuntamente o congiuntamente nei confronti degli enti competenti sia statali che territoriali, anche in fase propositiva per l'approntamento di normative che possano cogliere le individuate esigenze di settore.

Le Parti auspicano altresì che si possa giungere alla definizione di proposte comuni di politica economica a sostegno dei settori rappresentati e del comparto delle PMI da avanzare congiuntamente nei confronti degli organismi Governativi e degli Enti Locali competenti.

Le Parti affidano inoltre all'Osservatorio il compito di procedere alla definizione di proposte di possibili testi contrattuali tendenti ad accelerare il processo di unificazione delle normative contrattuali tra i vari comparti rappresentati, provenienti da diverse esperienze contrattuali. Le Parti, sulla base delle proposte avanzate dall'Osservatorio, potranno procedere, nell'ambito del rinnovo della parte economica del presente CCNL, ovvero nei tempi che verranno convenuti, alla modifica del presente testo contrattuale con norme unificanti.

Le Parti convengono di affrontare nell'ambito dell'Osservatorio l'analisi di un progetto complessivo di riclassificazione dei lavoratori dei settori rappresentati con modalità che consentano un intreccio tra i due attuali schemi classificatori, anche nel corso del quadriennio ~~triennio~~ di vigenza del presente CCNL.

Le Parti convengono, altresì, di procedere quanto prima all'inizio dei lavori necessari per l'opera di riclassificazione dei lavoratori dei settori rappresentati la cui opera dovrà concludersi entro la data di vigenza del presente CCNL.

Dichiarazione a Verbale

L'UNIGEC-CONFAPI e l'UNIMATICA-CONFAPI confermano l'importanza del compito attribuito all'Osservatorio di procedere al monitoraggio del fenomeno dell'assenteismo anomalo che, qualora

R

4
2
BU

confermato dai dati oggettivi congiuntamente rilevati, influenza pesantemente le problematiche organizzative e di costo del lavoro.

In questo contesto di conferma di dati, UNIGEC-CONFAPI e UNIMATICA-CONFAPI si riservano di proporre soluzioni, anche contrattuali, che consentano di ridurre gli effetti sulle PMI rappresentate.

COMMISSIONE PARITETICA

Le Parti nel comune interesse e nella comune volontà di attribuire al CCNL una funzione di gestione omogenea del rapporto di lavoro in tutto il territorio nazionale convengono di costituire una Commissione Paritetica per l'interpretazione contrattuale avente la funzione di emanare interpretazioni congiunte delle normative contrattuali, dandone comunicazione ai rispettivi organismi territoriali con circolare congiunta. La Commissione Paritetica potrà attivarsi sia su richiesta delle Parti contrattuali sia in base a specifici ricorsi avviati da singoli soggetti interessati in base a quanto convenuto nell'Art. 11 - Controversie.

Art. 4 - Relazioni industriali: Informazione - Consultazione - Contrattazione

1) Livello nazionale

L'UNIGEC-CONFAPI e l'UNIMATICA-CONFAPI forniranno alle Organizzazioni Sindacali stipulanti le informazioni riferite alle attività industriali rappresentate per analizzare la realtà strutturale e produttiva dei settori onde favorirne l'armonico sviluppo nel quadro della situazione socio-economica nazionale con particolare riferimento all'occupazione.

Nel corso di tale incontro l'UNIGEC-CONFAPI e l'UNIMATICA-CONFAPI 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.

L'UNIGEC-CONFAPI e l'UNIMATICA-CONFAPI forniranno 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~~ **legislazione nazionale e/o Comunitaria vigente.**

Per quanto riguarda l'occupazione giovanile saranno forniti dati complessivi sui contratti di formazione-lavoro e di apprendistato.

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

- editoria scolastica
- editoria libraria
- editoria periodica
- grafica commerciale
- paste per carta
- carta per giornali
- carta per altri usi
- cartotecnica in genere (buste e sacchetti, carta da lettera, quaderni, registri, etc.)
- carta 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.

2) Livello territoriale

Le informazioni di cui ai primi cinque commi del punto precedente, globalmente riferite nell'ambito di competenza dell'API territoriale verranno fornite dalla stessa al sindacato provinciale 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 API territoriali di categoria ed eventualmente, laddove il problema riguardi il territorio, alle strutture sindacali orizzontali competenti.

Le Parti, verificato il processo di trasferimento di poteri dall'Ente Stato all'Ente Regione per particolari tematiche relative al mondo industriale, potranno articolare specifici momenti informativi legati agli argomenti oggetto del trasferimento.

3) Livello di azienda e di gruppo

Annualmente, nel corso di apposito incontro, le Aziende che abbiano le caratteristiche della media azienda secondo le normative nazionali e comunitarie (individuate nella successiva nota interpretativa a verbale e precisamente con più di 50 dipendenti) - assistite dall'UNIGEC-CONFAPI e dall'UNIMATICA-CONFAPI provinciale - forniranno alle Rappresentanze Sindacali Aziendali - assistite dalle SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL provinciali - informazioni relative agli orientamenti economici e produttivi alle entità e al tipo degli investimenti (nuove tecnologie, nuovi insediamenti o consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti), illustrando le eventuali implicazioni sull'occupazione, sulla mobilità, sulla qualificazione professionale dei lavoratori e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Inoltre, annualmente, nel corso di appositi incontri i Gruppi industriali, individuabili nei complessi produttivi con più stabilimenti situati nel territorio nazionale, che occupano globalmente più di 100 dipendenti - assistiti dall'UNIGEC-CONFAPI e dall'UNIMATICA-CONFAPI nazionale - forniranno alle Rappresentanze Sindacali del Gruppo - assistite dalle Organizzazioni nazionali territoriali competenti dei lavoratori - informazioni relative allo stato dell'occupazione avuto, anche riguardo alla applicazione della ~~Legge n. 903/77~~ **normativa in materia di pari opportunità**, agli orientamenti economici e produttivi, alle entità e al tipo di investimenti (nuove tecnologie, nuovi insediamenti industriali o consistenti ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti), ai criteri generali della loro localizzazione e alle prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulla mobilità, sulla qualificazione professionale dei lavoratori e sulle condizioni ambientali ed ecologiche. Inoltre qualora il Gruppo abbia compartecipazione nei settori radio, televisione, pubblicità, fornirà anche la composizione societaria del gruppo stesso e informazioni relative alle partecipazioni negli stessi settori.

A prescindere da quanto precedentemente espresso, le Parti convengono sulla necessità di costituzione di un livello informativo i cui contenuti e le cui periodicità saranno convenuti a livello aziendale a seguito e in termini strettamente conseguenti alle intese relative alla costituzione del Premio di risultato di cui al successivo Art. 7.

In ogni caso a livello di Azienda si procederà ad incontri di natura informativa aventi ad oggetto problematiche conseguenti a crisi aventi risvolti sul piano occupazionale.

Nota Interpretativa a Verbale

I parametri dimensionali delle imprese sono quelli indicati dal DM 18 aprile 2005 che ha recepito la Raccomandazione 2003/361/CE.

Art. 5 - Commissione di studio per il settore informatico

Le Parti si impegnano a costituire una Commissione di studio che dovrà procedere all'analisi delle

innovazioni tecnologiche che hanno ricadute sulle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro e sull'occupazione del settore interessato, che dovrà concludere i propri lavori entro la data del ~~30.06.2015~~ **31.12.2018**

Le Organizzazioni Sindacali si impegnano, fino al rinnovo della successiva scadenza contrattuale, a non concludere né a sottoscrivere con altre parti datoriali contratti collettivi di lavoro aventi medesimo oggetto.

Art. 8 - Sistema di contrattazione

~~A) Contrattazione nazionale~~

Le Parti convengono sui seguenti principi che recepiscono quanto previsto in materia dall'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 sottoscritto da Confapi e Cgil/Cisl/Uil.

A) LIVELLI DI CONTRATTAZIONE.

Il sistema contrattuale è articolato su due livelli: il contratto nazionale di categoria e la contrattazione di secondo livello esercitabile nelle diverse articolazioni- tra di esse alternative - aziendali, di gruppo, di sito, territoriali, di filiera e di distretto industriale, di rete.

B) CADENZE DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Al fine di poter svolgere i cicli negoziali, primo e secondo livello, evitando forme di sovrapposizione e, al contempo, per favorirne lo sviluppo, alla luce di una verifica sull'esperienza degli ultimi anni, potrà essere riconsiderato il periodo della vigenza contrattuale, anche nella direzione di una durata quadriennale.

La contrattazione di secondo livello si collocherà, di norma, a metà del periodo di vigenza dei contratti nazionali.

C) IL CONTRATTO NAZIONALE

Il contratto nazionale è la fonte primaria di regolazione del rapporto di lavoro ed, in particolare, dei minimi salariali, dell'orario normale di lavoro, dei livelli di inquadramento su cui si articolano i minimi contrattuali, dei sistemi di tutela dei lavoratori, dei diritti sindacali. Il contratto nazionale regola il sistema di relazioni a livello settoriale e stabilisce le materie di competenza del secondo livello di contrattazione in una logica di non sovrapposizione di titolarità contrattuale.

Il contratto nazionale, in quanto strumento di regolazione del sistema contrattuale, assume il compito di favorire una tutela ed una crescita complessiva dei salari in relazione all'esigenza di rilancio dei consumi come fattore di rilancio dell'economia e di miglioramento delle condizioni sociali del Paese.

A tal fine, il salario regolato dal contratto nazionale, sarà determinato sulla base di opportuni criteri guida ed indicatori, che tengano conto:

- 1) delle dinamiche macroeconomiche, non solo riferite all'inflazione, in particolare per quanto riguarda il valore reale dei minimi salariali valevoli per tutti i dipendenti;
- 2) degli indicatori di crescita economica e degli andamenti settoriali, anche attraverso misure variabili, le cui modalità di erogazione e di consolidamento nell'ambito della vigenza contrattuale saranno definiti dalle parti firmatarie del presente CCNL, anche in relazione allo sviluppo del secondo livello di contrattazione.

~~- Le Parti confermano la centralità del livello nazionale di contrattazione con le cadenze e gli obiettivi previsti dall'art. 4 del presente CCNL.~~

~~- Inoltre le Parti confermano la volontà di procedere anche al di fuori delle cadenze previste, e sulla base delle proposte provenienti dall'Osservatorio Nazionale di settore, alle integrazioni contrattuali che dovessero scaturire dalle norme di legge di nuova emanazione contenenti rinvii alla contrattazione.~~

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'R', 'M.O.', '6', 'PL', and 'AN']

Parimenti Nel corso della vigenza triennale del CCNL, le Parti presteranno la necessaria attenzione a tutti quei provvedimenti legislativi che dovessero incidere sui costi complessivi contrattuali e procederanno ad incontrarsi nel rispetto dei principi condivisi.

B) Contrattazione aziendale

La contrattazione aziendale potrà svolgersi pertanto sulle seguenti materie:

- a) materie per le quali è previsto uno specifico rinvio nel presente CCNL;
- b) salario, secondo i contenuti di cui all'Art. 9 - Premio di risultato. Tale contrattazione avrà cadenza triennale secondo le modalità del citato Art. 9, **o quadriennale qualora sia stata così definita la durata del CCNL;**
- c) questioni specifiche inerenti il mercato del lavoro in relazione a particolari rinvii della legislazione vigente, nel rispetto di quanto già convenuto in materia dal CCNL;
- d) applicazione dell'inquadramento professionale e programmi di formazione;
- e) pari opportunità ed applicazione della Legge n. 125/91 sulle azioni positive;
- f) gestione degli orari di lavoro nell'ambito dei rinvii esercitati in materia dal CCNL.

Soggetti titolari della contrattazione a livello aziendale sono le R.S.U. e le strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, ovvero nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le R.S.U., le Organizzazioni Sindacali nazionali e le Organizzazioni Sindacali territoriali.

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.

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 dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 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 efficacia generale nei confronti di tutti i lavoratori.

Norma rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia all'A.I. del 26 luglio 2016 in materia di modello contrattuale.

Art. 11 - Controversie

Le controversie individuali, anche se plurime, afferenti gli istituti contrattuali del rapporto di lavoro che sorgessero circa l'applicazione del presente CCNL, qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'Azienda tramite le OO.SS.LL. o le R.S.U., verranno sottoposte all'esame delle competenti API territoriali e delle OO. SS dei lavoratori, ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente CCNL saranno obbligatoriamente esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

L'iter delle controversie di cui ai precedenti commi dovrà esaurirsi, salvo i casi di comprovato impedimento, entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della richiesta di intervento da parte delle API territoriali e, nel caso di mancato accordo comprovato dal relativo verbale o comunque trascorso detto termine, entro sessanta giorni, sempre dal ricevimento della richiesta di intervento dell'UNIGEC-CONFAPI e dell'UNIMATICA-CONFAPI.

I termini di cui al precedente comma rimangono sospesi dal 1° al 31 agosto nonché dal 25 dicembre al 6 gennaio.

Dell'esame e delle decisioni prese, sarà redatto motivato verbale.

La decisione assunta costituirà interpretazione congiunta delle parti.

Nessuna delle due Parti potrà dar corso alle procedure di legge o ricorrere a forme di autotutela prima che sia conclusa la procedura di cui sopra; l'espletamento della procedura costituisce condizione di procedibilità per l'eventuale ricorso delle Parti in sede giudiziaria.

Art..... Flex benefits.

A decorrere dal 1 gennaio 2019 l'indennità sostitutiva del premio di risultato (art .9)

e Elemento di garanzia retributiva (art. 10) vengono sostituiti da flex benefits per un importo di euro 258,00 che le aziende dovranno mettere a disposizione di tutti i dipendenti a partire dal mese di febbraio di ogni singolo anno da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno stesso.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al primo giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- Con contratto a tempo indeterminato;

- Con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno sei mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1 gennaio/ 31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo dal 1 gennaio / 31 dicembre.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o di altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimenti previsti nel presente articolo.

A livello aziendale si terrà conto delle esigenze dei lavoratori della propria organizzazione e del rapporto con il territorio per individuare una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

Nel corso della fase di prima applicazione e comunque entro il mese di settembre 2019 le parti stipulanti si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti di tutti gli aventi diritto.

Art..... Sanità integrativa

In relazione alle intese intercorse tra Confapi/ Cgil-Cisl- Uil per l'avvio della sanità integrativa sulla base di quanto previsto dall' A.I. 28.12.2012, le parti procederanno al recepimento delle modalità operative che saranno definite al livello Confederale nel rispetto dei termini e delle decorrenze previste.

Art. 17 - Rappresentanza sindacale unitaria – R.S.U.

(Normativa di cui all'A.I. in materia di rappresentanza)

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 26.7.2016.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati allo stesso modo dei lavoratori full-time, 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 C.c.n.l. applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, dell'Accordo Interconfederale del 26.7.2016 a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto del suddetto 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 R.S.U. ove validamente esistente.

2. Composizione

Alla costituzione della R.S.U. 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 r.s.u. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la r.s.u. 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 r.s.u. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. 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 previste nei confronti delle associazioni sindacali dai C.c.n.l. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della R.S.A., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della R.S.U.

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 C.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, o secondo le modalità previste dal CCNL applicato nell'unità produttiva, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per le 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 r.s.u. subentrano alle r.s.a. 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 R.S.U. 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 R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. 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 R.S.U. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

Per "cambio di appartenenza sindacale" deve intendersi qualsiasi modifica allo status sindacale del lavoratore regolarmente candidato nelle liste elettorali di CGIL, CISL, UIL e delle altre Organizzazioni

sindacali aderenti all'Accordo Interconfederale del 26.7.2016.

In particolare, il lavoratore decade dalla carica di Rsu se:

- si iscrive a un sindacato diverso da quello della lista nella quale è stato eletto;
- viene espulso per violazione delle norme statutarie dall'organizzazione nella cui lista è stato eletto.

Si fa salva l'ipotesi del lavoratore che non iscritto a nessun sindacato, decide di candidarsi nella lista di una organizzazione e poi aderisce formalmente alla stessa.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle R.S.U. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza dell'Accordo Interconfederale del 26.7.2016.

Le R.S.U. 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 l' Accordo Interconfederale del 26.7.2016 o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta partecipando alla procedura di elezione della R.S.A., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del suddetto Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire R.S.A. nelle realtà in cui vengano costituite R.S.U..

Il passaggio dalle R.S.A. alle R.S.U. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo.

Sezione terza: disciplina della elezione della R. S. U.

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, dell'Accordo Interconfederale del 26.7.2016, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. 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 l'Accordo Interconfederale del 26.7.2016 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.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie dell' Accordo Interconfederale del 26.7.2016 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 dell'Accordo Interconfederale del 26.7.2016;

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 R.S.U. 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 interessati, 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 R.S.U. 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



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large 'Z' on the left, a '6' in the center, a signature 'M.D.' to the right of the '6', a signature 'M' further right, and a signature 'BM' on the far right. There are also some other scribbles and marks.

Ai fini dell'elezione dei componenti della R.S.U., 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.

In caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra le stesse, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggior numero complessivo di preferenze. Qualora anche il numero delle preferenze risulti uguale il seggio viene attribuito secondo l'ordine di presentazione delle liste, al candidato più anziano, e, a parità di anzianità, secondo l'ordine di presenza 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 R.S.U.

La nomina dei componenti della r.s.u., 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.

1) ~~Ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali SLC CGIL, FISTEL CISL, UILSIC UIL, in ciascuna unità lavorativa con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori, R.S.U., di cui al Protocollo sottoscritto dal Governo e Parti Sociali il 23.07.1993 secondo la disciplina della elezione di cui all'Allegato 3.~~

~~Alla condizione che abbiano stipulato il citato protocollo ed espresso formale adesione al presente CCNL, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle Associazioni abilitate alla presentazione di liste elettorali.~~

2) ~~La R.S.U. è composta, per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le organizzazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati. Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni stipulanti del presente contratto e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in base ai voti ricevuti.~~

~~Le elezioni dovranno avvenire a scrutinio segreto, a cui potranno partecipare tutti i lavoratori non in prova. L'elettorato passivo spetterà a tutti i lavoratori non in prova e con contratto a tempo indeterminato. Per la composizione delle liste le Organizzazioni sindacali dovranno tenere conto delle diverse qualifiche (operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri) e del sesso dei lavoratori in forza all'unità lavorativa.~~

3) ~~I componenti la R.S.U. restano in carica tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.~~

~~La sostituzione del singolo componente decaduto o che abbia rassegnato le dimissioni dalla carica avverrà secondo le seguenti regole:~~

a) ~~il componente eletto dimissionario o decaduto viene sostituito dal primo dei non eletti nella lista di origine;~~

b) ~~il componente dimissionario o decaduto, che sia stato nominato su designazione delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse organizzazioni.~~

~~Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le rappresentanze sindacali unitarie non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della rappresentanza sindacale unitaria con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente CCNL. I nominativi saranno comunicati per iscritto alla Direzione Aziendale per il tramite dell'API territorialmente competente.~~

4) ~~I componenti delle R.S.U. subentrano alle R.S.A. e ai dirigenti delle R.S.A. di cui alla Legge 300/1970 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente CCNL.~~

~~Nei confronti di ciascun componente la R.S.U., eletto o designato, si applica la tutela di cui agli artt. 18 e 22 della Legge 300/1970. Le Organizzazioni Sindacali comunicheranno alla Direzione Aziendale i nominativi dei beneficiari di tale tutela per il tramite dell'API territoriale. Le Organizzazioni Sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge n. 300/1970, che siano stipulanti del presente CCNL o, comunque, aderiscono alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della rappresentanza sindacale unitaria, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire rappresentanza sindacale aziendale ai sensi della norma sopra menzionata.~~

5) ~~Il monte ore complessivo riservato alla R.S.U. verrà ripartito in ragione del numero di delegati spettanti a ciascuna delle organizzazioni che hanno presentato liste. L'utilizzazione di tali permessi retribuiti da parte dei componenti la R.S.U., dovrà avvenire nell'ambito delle attività delle stesse in modo tale da garantire il regolare funzionamento della Rappresentanza Sindacale Unitaria nel suo complesso.~~

~~6) Salvo quanto diversamente disposto dal presente CCNL, le Organizzazioni Sindacali stipulanti restano titolari dei diritti loro attribuiti dalla Legge n. 300/1970, dal presente CCNL e da accordi collettivi in atto.~~

~~7) Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge n. 300/1970, il pieno esercizio dei diritti sindacali è garantito a tutti i lavoratori in forza all'unità (diritto di assemblea, partecipazione alla costituzione delle R.S.U., permessi per i componenti la R.S.U., diritto di informazione, etc.).~~

~~8) Allo scopo, per i lavoratori normalmente svolgenti attività all'esterno dell'unità lavorativa, a livello aziendale saranno concordate modalità, tempi e luoghi adeguati.~~

~~9) Per le operazioni connesse con l'elezione delle R.S.U. saranno presi opportuni accordi con la Direzione Aziendale, in particolare per il luogo ed il calendario della votazione. La Direzione Aziendale per parte sua fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto.~~

~~Norma Transitoria~~

~~Fino alla avvenuta elezione delle R.S.U. secondo le normative di cui al presente articolo rimangono vigenti le normative precedenti e pertanto permangono le rappresentanze esistenti.~~

Art. 26 - Lavoro a Tempo Determinato e Contratto di Somministrazione a Tempo Determinato

a) Lavoro a Tempo Determinato

Apposizione del termine

Le Parti stipulanti si richiamano al **comma 1, art 19 del D. Lgs. 81/2015** all'accordo europeo UNICE-CEEP-CES 18 marzo 1999 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Secondo quanto previsto dal **comma 1 dell'articolo 19 del D.Lgs.81/2015** al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine, privo di effetto, se non risulta da atto scritto, di durata non superiore a trentasei mesi ad eccezione di quanto previsto al **comma 2 lettera a) dell'articolo 23** del citato decreto legislativo, ossia le fasi di avvio di nuove attività per i quali si applica il limite massimo di durata pari a quarantaquattro mesi. Resta inteso che qualora il limite dei trentasei mesi sia superato per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 23 comma 2 e così come dispone il **comma 1, del D.Lgs. 81/2015** sono esenti dai limiti quantitativi di cui al successivo paragrafo "Limiti numerici", i contratti a tempo determinato conclusi:

1. nel caso incrementi di attività produttiva e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
2. per esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione ovvero per tutte le attività correlate all'esecuzione di un contratto di rete;

3. per attività stagionali come definite nel successivo paragrafo "...", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;
4. nelle fasi di avvio di nuove attività, così come definiti dall'art. 22 comma 2 lettera a) del Dlgs 81/2015;.
5. per la sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
6. per la sostituzione dei lavoratori "part-time" con diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
7. dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999 e delle persone disabili, di cui alla legge n. 104/1992;
8. dei lavoratori di età superiore a 50 anni;
9. ovvero in tutti i casi non ivi riportati e previsti dall'articolo 23 del D.Lgs. 81/2015;

~~L'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. È pertanto consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, secondo le causali di seguito indicate:~~

- ~~— incrementi di attività produttiva derivanti da prodotti ad andamento stagionale, non compresi nelle attività stagionali previste dalla legge;~~
- ~~— punte di più intensa attività, derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;~~
- ~~— esigenza di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;~~
- ~~— punte di più intensa attività amministrative, burocratico-commerciali, tecniche, connesse alla sostituzione, alla modifica, all'ampliamento del sistema informativo, all'inserimento di nuove procedure informative generali o di settore ovvero di sistemi diversi di contabilità industriale e di controllo di gestione;~~
- ~~— effettuazione di operazioni di direct marketing;~~
- ~~— elaborazioni di manuali di qualità e tecnici in genere;~~
- ~~— assistenze specifiche in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro;~~
- ~~— inserimento di figure professionali non esistenti nell'organigramma aziendale, di cui si voglia sperimentare la necessità, ovvero in fase di inserimento di nuovi impianti o di costituzione di nuovi insediamenti produttivi;~~

    19 

- ~~— sperimentazione di nuovi modelli di orari di lavoro e di eventuali gestioni di riduzioni dell'orario di lavoro concordati tra le Parti Aziendali;~~
- ~~— sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;~~
- ~~— assunzione per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, assenti per assenze concordate e a fronte di definizioni di part time a tempo determinato con indicazione del nome del lavoratore sostituito e della causa della sostituzione.~~

Durata massima, deroghe

Le Parti convengono, in attuazione della deroga accordata dall'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 81/2015, di applicare a tutti i contratti a termine dei casi esplicitati precedentemente, intervalli temporali ridotti di 5 giorni per i rapporti a termine con durata a 6 mesi e di 10 giorni se superiori a 6 mesi, anche se il precedente rapporto a tempo determinato è sorto prima del 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del D.L. 76/2013).

Inoltre, le Parti convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi di contratti di assunzione a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici in maternità, ferie, malattia, ecc..

In applicazione di quanto previsto rispettivamente dall'articolo 19, comma 3, dall'articolo 21, comma 2 e dall'articolo 24 del D.Lgs. 81/2015, in materia di durata massima del contratto di lavoro a tempo determinato, proroga e rinnovo dei contratti a termine e diritti di precedenza, si regola quanto segue:

Nelle previsioni di cui all'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. 81/2015 e fatte salve le eventuali disposizioni della contrattazione collettiva un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita"). Superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato

Resta ferma la facoltà delle parti a livello nazionale di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste derivanti dal livello aziendale.

Limiti numerici

~~In attuazione del rinvio disposto dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. 81/2015 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001, possono essere contemporaneamente in servizio, per ogni unità produttiva, con contratto a termine rispetto al numero di lavoratori con contratto a tempo indeterminato, un numero di lavoratori non superiore al 30% 17% dei lavoratori in forza a tempo indeterminato; l'applicazione di~~

~~tale percentuale non può comunque determinare un numero di lavoratori assumibili inferiore a 7 unità.~~

~~Le frazioni saranno arrotondate alla unità superiore.~~

~~Le Parti, nelle zone a declino industriale ed in quelle in cui il rapporto tra lavoratori disoccupati ed occupati risulta superiore alla media nazionale, potranno valutare l'opportunità di ampliare tale aliquota e numero di lavoratori assumibili a tempo determinato.~~

~~Ai fini dell'attuazione della previsione di Legge, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.~~

Disciplina del rapporto

In caso di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, previa informativa alla R.S.U., la stipula del contratto può avvenire con il necessario anticipo per consentire il passaggio delle consegne.

In applicazione del principio di non discriminazione, stabilito **dall'art. 25 , del D.Lgs. 81/2015** ~~dall'art. 6 del D.Lgs. n. 368/2001~~, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano tutti gli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita – proporzionati evidentemente alla durata del contratto medesimo – in atto nell'Azienda per i lavoratori a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello di classificazione professionale.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto 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 ovvero con il cessare dell'indennità economica da parte dell'INPS.

La Direzione Aziendale, in apposito incontro di norma annuale, informerà la R.S.U. o, in mancanza, le OO.SS. territoriali, sull'andamento delle assunzioni effettuate con contratto a tempo determinato nell'arco del periodo considerato, con particolare riferimento alle dimensioni quantitative ed alle tipologie di attività interessate rispetto ai fabbisogni.

Fermo restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

E' delegata alla contrattazione aziendale la eventuale definizione di quanto stabilito dall'articolo 1, comma 1-bis, secondo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001 come modificato dalla legge n. 92/2012.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di salute e sicurezza, con Particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Le imprese informeranno i lavoratori operanti a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, D.Lgs. n. 151/2001.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 81/2015 ~~5, comma 4-ter e comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001 come modificato dai successivi interventi legislativi~~, oltre alle attività stagionali definite dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, le Parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Diritto di precedenza

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151/2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine;

Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali;

Il diritto di precedenza deve essere obbligatoriamente richiamato nel contratto di assunzione, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso

al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

b) Contratto di Somministrazione a Tempo Determinato

Il contratto di somministrazione a tempo determinato è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

Il termine inizialmente posto può essere prorogato con il consenso del lavoratore e per atto scritto nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

In sede aziendale, tra Direzione e R.S.U. verranno individuati criteri e modalità per la determinazione e la corresponsione del premio di risultato ai lavoratori con contratto di somministrazione.

L'azienda utilizzatrice, di norma, comunica preventivamente alle R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite dell'Associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari, di cui al comma precedente, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

~~Sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo, nella misura del 30% 17% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in forza nell'impresa utilizzatrice al 31 dicembre dell'anno precedente, i contratti di somministrazione a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi specifiche:~~

- ~~— incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea;~~
- ~~— esigenze di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale per le quali non siano presenti professionalità specifiche nell'organigramma aziendale;~~
- ~~— sperimentazione di nuovi modelli di orari di lavoro e di eventuali gestioni di riduzioni dell'orario di lavoro concordati tra le Parti Aziendali;~~
- ~~— sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;~~
- ~~— sostituzione di lavoratori assenti.~~

~~Sono comunque consentiti, ai titoli di cui sopra, 5-7 contratti di somministrazione.~~

In caso di sostituzione di lavoratori assenti per servizio militare, gravidanza, aspettative, la stipula del contratto può avvenire con il necessario anticipo per consentire il passaggio delle consegne, previa informazione alle R.S.U.

Nota a Verbale

Limiti numerici (normativa comune alle lettere a) e b) di cui sopra)

Le Parti si danno reciprocamente atto che le percentuali definite per le tipologie di lavoro a termine e di somministrazione a tempo determinato, di cui al presente articolo, non potranno dare luogo al superamento della percentuale complessiva del **35%. 32%**, ~~fermo restando le percentuali massime per ogni singolo istituto ed il numero dei lavoratori assumibili con contratto a termine.~~

Detta percentuale dovrà essere valutata mensilmente con riferimento a tutte le assunzioni a tempo indeterminato, al netto delle fattispecie esenti previste nel presente articolo e dalle normative di legge.

Le Parti, nelle zone a declino industriale ed in quelle in cui il rapporto tra lavoratori disoccupati ed occupati risulta superiore alla media nazionale, potranno valutare l'opportunità di ampliare tale aliquota e numero di lavoratori assumibili a tempo determinato.

c) Procedure informative

La Direzione Aziendale, in apposito incontro di norma annuale, informerà le R.S.U. dell'andamento delle assunzioni effettuate con contratto a termine e dei contratti di lavoro di somministrazione a tempo determinato utilizzati nell'arco del periodo considerato. La Direzione Aziendale periodicamente informerà le R.S.U. dei contratti a termine stipulati.

Nota a verbale per le lettere a) e b) di cui sopra.

Le parti, preso atto che alla data di sottoscrizione della presente ipotesi di accordo, è in corso l'iter di approvazione di un provvedimento legislativo di modifica della disciplina del contratto a termine e del lavoro in somministrazione, convengono di incontrarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore dell'emanando provvedimento e/o della conversione in legge dello stesso per l'armonizzazione della presente disciplina con le nuove disposizioni in materia.

Art. 27 - Contratto di lavoro a Tempo Parziale (Part Time)

Normativa a decorrere dal 1 settembre 2018.

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs 81/2015, per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto prestato ad orario inferiore rispetto a quello contrattuale che viene quindi regolato come segue a far data dalla sottoscrizione del presente CCNL.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati:

- 1) gli elementi previsti dall'art. 25 del presente CCNL;**
- 2) le mansioni;**
- 3) la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;**
- 4) Eventuali clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e alle variazioni di orario aggiuntivo.**

Il trattamento economico e normativo seguirà criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

Nella lettera di assunzione o con accordo scritto intervenuto successivamente tra azienda e lavoratore possono essere previste clausole elastiche (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero alla variazione in aumento della prestazione lavorativa).

Per la sottoscrizione delle clausole elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.U., indicato dal lavoratore medesimo e l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Le clausole di cui al comma precedente possono essere modificate o temporaneamente sospese, a richiesta di una delle parti, con il consenso di entrambe e per atto scritto, ferma restando la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un componente della RSU da egli indicato e/o dalle OO.SS. territoriali.

Le aziende prenderanno in particolare considerazione le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale se motivate da:

- a) gravi e comprovati problemi di salute del richiedente;
- b) comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia;
- c) esigenze di studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per la partecipazione certificata a corsi di formazione.

I lavoratori affetti da patologie di cui all'art. 8, c. 3, c. 4, D.lgs.81/2015 hanno diritto, su loro richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

Per le ore prestate in orari diversi da quello iniziale, il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art.... del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. La variazione in aumento della durata della prestazione, è possibile entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno ed è retribuita con la maggiorazione del 22% sulla retribuzione di cui all'art.....del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa devono essere disposte con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi. In caso di preavviso inferiore, *il cui minimo è fissato in 48 ore*, le maggiorazioni di cui al comma precedente da corrispondere al lavoratore sono pari al 10 % per le ore prestate nei giorni compresi tra il preavviso effettivamente dato e quello normale di 5 giorni lavorativi.

Previo accordo tra le parti è consentita la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa.

Il lavoratore a tempo parziale può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare soltanto per giustificati motivi individuali di impedimento, tra i quali rientrano anche i documentati impegni derivanti da un altro rapporto di lavoro.

Le maggiorazioni non spettano:

- in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;

- qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro.

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive, che caratterizzano i settori rappresentati, è consentita, con l'accordo del lavoratore, anche in caso di rapporto di lavoro a termine, per le stesse causali per le quali è prevista per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno, la prestazione di lavoro supplementare fino a concorrenza dell'orario di lavoro ordinario di ~~38 ore e 30 minuti~~ 39 ore settimanali, e pertanto, per il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, la prestazione lavorativa giornaliera non potrà eccedere la durata dell'orario di lavoro ordinario del lavoratore a tempo pieno, mentre per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale non potrà eccedere l'orario di lavoro settimanale, mensile,

R

ar. 2

R 6

Ph

annuo, dei lavoratori a tempo pieno.

Sono fatti salvi accordi di recupero a regime ordinario delle maggiori ore prestate, anche con l'utilizzo della flessibilità di cui all'Art. 35 - Orario di lavoro.

Le prestazioni eccedenti il limite quantitativo di cui al precedente comma 9, saranno retribuite con una maggiorazione del 30 % sulla retribuzione di cui all'art..... del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge.

Nel lavoro a tempo parziale è possibile la prestazione di lavoro straordinario così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003. A tale prestazione si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

La Direzione aziendale informerà la R.S.U. e/o le OO.SS. territoriali, annualmente o a richiesta trimestralmente sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

Le posizioni tecniche e organizzative relative alla infungibilità che possono ostacolare la concessione del part time saranno oggetto di confronto con le R.S.U.

Sono fatti salvi, in materia, eventuali accordi aziendali di miglior favore.

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente ad unità intere di orario a tempo pieno.

CHIARIMENTO A VERBALE

La variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla maggiorazione di cui al comma 5, nel caso in cui esse siano richieste dal lavoratore interessato per sua necessità.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro è trasformato in giornate lavorative per n° 325 gg. in caso di prestazione su 5 gg., e di 390 gg. in caso di prestazione su 6 gg., mentre per quanto attiene il trattamento economico i valori contrattualmente previsti di n° 180 gg. di calendario e di n° 120 gg. di calendario vengono trasformati in giornate lavorative sulla base del seguente schema:

Giorni di calendario	Giornate equivalenti in caso di orario su 5 giornate	Giornate equivalenti in caso di orario su 6 giornate
180 gg.	129 giornate	154 giornate
120 gg.	86 giornate	103 giornate

Sulla base di quanto definito nella precedente tabella, si procederà al calcolo dei periodi di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro e i relativi periodi di trattamento economico per il singolo lavoratore, riproporzionando le durate predette attraverso l'applicazione della percentuale di rapporto tra l'orario di lavoro individuale e l'orario di lavoro pieno definito dal vigente CCNL.

~~Il contratto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dal D.lgs. n. 61/2000, e dai successivi D.lgs. n. 100/2001 e D.Lgs. n. 276/2003, e comporta lo svolgimento di attività lavorativa con un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.~~

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

~~“orizzontale”, come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;~~

~~“verticale”, come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;~~

~~“misto”, come combinazione del tempo parziale “orizzontale” e “verticale”.~~

~~L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale come sopra definito, sia a tempo determinato che indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno (part-time verticale o misto), nonché gli altri elementi previsti dal presente CCNL.~~

~~La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.~~

~~Le aziende prenderanno in particolare considerazione le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale se motivate da:~~

~~d) gravi e comprovati problemi di salute del richiedente;~~

~~e) comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia;~~

~~f) esigenze di studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per la partecipazione certificata a corsi di formazione.~~

~~I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.~~

~~In applicazione di quanto previsto dagli artt. 2 e 3 del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, fermo restando quanto previsto dall'art. 1 comma 20 della legge 92/2012, le parti interessate potranno prevedere, con specifico patto scritto, l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto a termine, di:~~

~~— clausole flessibili, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, anche determinando il passaggio da un part time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;~~

~~— clausole elastiche (nei part time di tipo verticale o misto), relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.~~

~~a) Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.~~

~~b) E' riconosciuta al lavoratore la facoltà di revoca del consenso (precedentemente espresso) con riferimento alle clausole elastiche e flessibili nei casi di presenza di patologie oncologiche che comportino una riduzione della capacità lavorativa, o di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, o familiari conviventi.~~

~~Per la sottoscrizione di quanto previsto ai precedenti punti a) e b) il lavoratore può farsi assistere da un componente della R.S.U. indicato dal lavoratore medesimo.~~

~~Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa, devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 10 giorni, o comunque non inferiore a 2 giorni lavorativi in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive, e comportano una maggiorazione del 10% dello stipendio o salario relativa alle ore prestate in più.~~

~~Le variazioni in aumento non possono superare il 30% del normale orario annuo concordato.~~

~~Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 10 giorni e comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene attuata, una maggiorazione dello stipendio o salario del 10%.~~

2 *ad.* R 6 *fd* 27 *Bm*

Le maggiorazioni non spettano:

- ~~— in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;~~
- ~~— qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro.~~

Le suddette maggiorazioni sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale può prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale.

~~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 alle R.S.U., ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro dei dipendenti a tempo pieno.~~

~~In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive, che caratterizzano i settori rappresentati, è consentita, con l'accordo del lavoratore, anche in caso di rapporto di lavoro a termine, per le stesse causali per le quali è prevista per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno, la prestazione di lavoro supplementare fino a concorrenza dell'orario di lavoro ordinario di 38 ore e 30 minuti settimanali, e pertanto, per il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, la prestazione lavorativa giornaliera non potrà eccedere la durata dell'orario di lavoro ordinario del lavoratore a tempo pieno, mentre per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale non potrà eccedere l'orario di lavoro settimanale, mensile, annuo, dei lavoratori a tempo pieno.~~

~~Le ore di lavoro supplementare, consentite nella misura massima del 30% del normale orario annuo concordato, sono retribuite con una maggiorazione forfettaria del 22% dello stipendio o salario comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.~~

~~Il lavoro eccedente quello supplementare sarà compensato con la maggiorazione prevista dal CCNL per il lavoro straordinario.~~

~~L'effettuazione di prestazioni di lavoro eccedenti e straordinarie richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.~~

~~Sono fatti salvi accordi di recupero a regime ordinario delle maggiori ore prestate, anche con l'utilizzo della flessibilità di cui all'Art. 35 Orario di lavoro.~~

~~Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile, in particolare per quanto riguarda:~~

- ~~— l'importo della retribuzione oraria;~~
- ~~— la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;~~
- ~~— la maternità;~~
- ~~— la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;~~
- ~~— l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;~~
- ~~— l'accesso ai servizi aziendali;~~
- ~~— i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dal presente CCNL;~~
- ~~— i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al Titolo III, della Legge n. 300/1970, e successive modificazioni.~~

~~Il trattamento economico del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa: l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici quali malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, etc.~~

~~In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel~~

complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente ad unità intera di orario a tempo pieno.

Semestralmente la Direzione Aziendale fornirà alle R.S.U. e, in mancanza, alle OO.SS. territoriali, una informativa sui contratti part time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare e le sue motivazioni, rispetto ai fabbisogni.

Le Parti convengono che, a fronte di eventuali modifiche legislative riguardanti il contratto di lavoro a tempo parziale si incontreranno per concordare tutti gli adeguamenti necessari alla luce delle modifiche normative introdotte.

DICHIARAZIONE A VERBALE

A parziale deroga di quanto precedentemente espresso, per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro è trasformato in giornate lavorative per n° 325 gg. in caso di prestazione su 5 gg., e di 390 gg. in caso di prestazione su 6 gg., mentre per quanto attiene il trattamento economico i valori contrattualmente previsti di n° 180 gg. di calendario e di n° 120 gg. di calendario vengono trasformati in giornate lavorative sulla base del seguente schema:

Giorni di calendario	Giornate equivalenti in caso di orario su 5 giornate	Giornate equivalenti in caso di orario su 6 giornate
180 gg.	129 giornate	154 giornate
120 gg.	86 giornate	103 giornate

Sulla base di quanto definito nella precedente tabella, si procederà al calcolo dei periodi di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro e i relativi periodi di trattamento economico per il singolo lavoratore, riproporzionando le durate predette attraverso l'applicazione della percentuale di rapporto tra l'orario di lavoro individuale e l'orario di lavoro pieno definito dal vigente CCNL.

Art. 28 - Contratto di lavoro a Prestazioni Ripartite (Job Sharing)

Il contratto di lavoro a prestazioni ripartite è un contratto di lavoro subordinato stipulato per iscritto tra l'azienda e, di norma, due lavoratori solidariamente responsabili per l'adempimento di un'obbligazione lavorativa a tempo pieno nel quale devono essere indicate le modalità di svolgimento della prestazione nonché quanto previsto dalle vigenti normative di legge e di CCNL.

Con tale modalità di rapporto di lavoro, ogni lavoratore è personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa, anche se la stessa può essere assolta indifferentemente da uno solo dei coobbligati, senza che l'azienda provveda di volta in volta a specifiche richieste.

Il contratto di lavoro ripartito dovrà indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro su base giornaliera, settimanale, mensile od annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro. I lavoratori devono informare preventivamente l'azienda sull'orario di lavoro di ciascuno di loro, con cadenza settimanale.

Il trattamento economico e normativo del personale con contratto di lavoro ripartito verrà riconosciuto a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro prestato. A tal fine il calcolo dei compensi spettanti per le prestazioni verrà effettuato con cadenza mensile.

Gli accordi individuali dovranno prevedere la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidariamente obbligati.



~~Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si intendono applicate le norme di legge e di contratto per il rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno in quanto compatibili con la specificità del rapporto come sopra definito.~~

~~Nota a Verbale~~

~~Le Parti, in considerazione del carattere innovativo del presente istituto si danno atto che eventuali applicazioni dello stesso nelle aziende avranno carattere sperimentale finalizzato allo sviluppo di nuovi strumenti per la flessibilizzazione dell'orario di lavoro.~~

~~A tal fine demandano all'Osservatorio di monitorare l'andamento di tali forme di lavoro onde individuare le modifiche contrattuali da apportare all'attuale testo per meglio adattarlo alle reali esigenze delle Parti.~~

Art. 29 - Telelavoro

Per telelavoro subordinato, ai fini della presente disciplina, deve intendersi quello prestato dal lavoratore dipendente con l'ausilio di strumenti telematici al di fuori della sede aziendale.

Tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa deve essere prevalente rispetto a quella tradizionale e non deve essere determinata dalle caratteristiche della mansione svolta, potrà comunque essere svolta per periodi predefiniti e/o in alternanza a lavoro effettuato presso l'azienda.

Al telelavoratore subordinato, nel rispetto delle diversità derivanti dalle particolari modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, si applicano le discipline del presente CCNL e le norme di legge applicabili.

Le principali tipologie di telelavoro sono riconducibili a:

- *telelavoro domiciliare*, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;
- *telelavoro da centri o postazioni varie*, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome.

Lo svolgimento delle mansioni all'esterno dell'Azienda non preclude, al datore di lavoro, la possibilità di convocare in sede il telelavoratore o quella di richiedere, per determinati ed individuati periodi di tempo, che la medesima prestazione lavorativa sia resa in Azienda.

Il telelavoratore, nel rispetto delle diversità derivanti dalle particolari modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, è quindi un lavoratore subordinato soggetto alla disciplina del presente CCNL ed alle norme di legge applicabili.

Al momento dell'instaurazione del rapporto di telelavoro, col telelavoratore sono concordati, con atto scritto, oltre agli elementi previsti per il rapporto di lavoro subordinato, gli aspetti essenziali del suo particolare rapporto, quali:

- il luogo di lavoro;
- le eventuali particolari modalità di svolgimento delle mansioni;

- le modalità di contatto con l'azienda;
- la durata dell'orario giornaliero;
- le fasce orarie per le connessioni operative con l'azienda;
- gli orari nei quali il telelavoratore deve rendersi disponibile per recarsi in azienda su richiesta della stessa;
- la durata del rapporto di telelavoro, a tempo determinato o indeterminato;
- le eventuali condizioni di reversibilità.

Quanto sopra deve essere concordato anche qualora la modalità telelavoro sia introdotta in un rapporto di lavoro subordinato esistente.

L'assunzione o la trasformazione del rapporto di lavoro in telelavoro concesso per esigenze di conciliazione tempi di vita e di lavoro espressamente evidenziate nella lettera di assunzione o trasformazione, rientra nella fattispecie prevista dall'art. 23 del D. Lgs. 80/2015.

I suddetti lavoratori, pertanto, verranno esclusi dai limiti numerici previsti dalla normativa vigente.

NORME APPLICATIVE:

A) Il telelavoro riguarda sia le nuove assunzioni sia la trasformazione in telelavoro di un rapporto di lavoro già in essere, in quest'ultimo caso previo accordo tra le parti, il telelavoratore potrà richiedere l'assistenza delle R.S.U. o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali.

B) Il telelavoro può essere concordato a tempo determinato o a tempo indeterminato. In caso di tempo determinato, alla scadenza del termine originariamente previsto, le parti potranno concordare ulteriori proroghe ovvero la trasformazione a tempo indeterminato.

C) Fermo restando l'orario settimanale ordinario, stabilito in 38 ore e 30 minuti fino alla data del 31 dicembre 2018, 39 ore a decorrere dal 1° gennaio 2019 per il telelavoratore potranno essere previste diverse modalità di organizzazione dell'orario di lavoro nell'ambito della giornata sia in ordine alla collocazione che alla durata.

Il telelavoratore deve rendersi disponibile in fasce orarie prestabilite per connessioni operative con l'azienda; in caso di documentata impossibilità, dovuta a gravi ed improrogabili motivi, il telelavoratore ne darà preventiva comunicazione all'azienda anche per via telematica fornendo, anche successivamente, idonea documentazione.

In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo e/o formativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa e dovrà recarsi nel luogo che gli verrà indicato.

D) Ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/1970, il datore di lavoro provvederà a consegnare a ciascun telelavoratore copia del codice disciplinare affisso in azienda ai sensi dello stesso art. 7, considerando con ciò assolto ogni obbligo di pubblicità previsto dalla legge e da ogni eventuale disposizione contrattuale.

Le comunicazioni aziendali, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia, potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Al telelavoratore è garantita la parità di trattamento in materia di interventi formativi, in materia di igiene e sicurezza sul lavoro nonché per salvaguardarne la professionalità specifica.

E) Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione.

Conseguentemente ai lavoratori che svolgono attività di telelavoro verrà garantita la piena partecipazione alle attività e alle iniziative di natura sindacale svolte in azienda.

In particolare, sarà assicurata al telelavoratore, a cura delle strutture aziendali, l'informazione riguardante le comunicazioni di carattere sindacale mediante l'utilizzo di idonei strumenti di telecomunicazione. Il telelavoratore potrà inoltre partecipare alle assemblee indette nell'unità produttiva di appartenenza secondo le consuete modalità e nel limite del monte ore contrattualmente stabilito. Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto verranno analizzate a livello di Osservatorio di settore e susseguentemente sottoposte al vaglio delle parti contrattuali.

F) Il lavoratore, addetto al telelavoro, è tenuto a prestare la sua attività con diligenza ed a custodire il segreto aziendale su tutto ciò di cui venisse a conoscenza nell'esecuzione del lavoro a lui assegnato. A tale proposito, si richiamano l'articolo 2105 del Codice Civile e la normativa in materia di misure minime di sicurezza per il trattamento dei dati personali (D.Lgs n. 196/2003).

In particolare, il lavoratore interessato al telelavoro dovrà impegnarsi al rispetto degli obblighi di segretezza per tutte le informazioni derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti.

In nessun caso il lavoratore potrà eseguire lavoro per conto proprio e/o per terzi senza previa autorizzazione del datore di lavoro.

L'hardware ed il software sono forniti per uso esclusivo del datore di lavoro e, pertanto, i costi derivanti dalla manutenzione e l'aggiornamento delle attrezzature fornite sono a carico del datore di lavoro.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno anche essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, preavvertito con adeguato anticipo, di rappresentanti dell'azienda anche per motivi tecnici e di sicurezza.

G) I locali dove si svolge l'attività di telelavoro devono essere idonei allo scopo, come previsto dal D.Lgs. 81/2008 e dalla Legge 46/90 per ciò che attiene la sicurezza degli impianti elettrici.

Il controllo del rispetto delle norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro sarà possibile da parte dei soggetti a ciò deputati e contemplati dal D.Lgs 81/2008, previa informazione al telelavoratore.

Il telelavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e salute ed è responsabile per eventuali danni da lui causati, derivanti dall'uso improprio dei mezzi e strumenti di lavoro nonché per danni causati a o da terzi.

H) La retribuzione del telelavoratore sarà quella prevista dalle norme di legge, di contratto nazionale e di contratto di secondo livello.

Premesso che i costi di installazione e di esercizio sono a carico dell'azienda, l'azienda e il telelavoratore potranno definire sistemi di compensazione delle spese di esercizio da sostenere dal telelavoratore per il traffico telefonico, telematico e per il consumo energetico.

Le competenze relative al mese di riferimento verranno liquidate con le modalità ed alle scadenze previste per la generalità dei lavoratori.

I) L'applicazione dell'istituto è rimessa alla sola ed esclusiva volontà delle parti, sono nulli, pertanto, automatismi o vincoli che ne rendano possibile la concessione, o l'imposizione, obbligatoria.

Con periodicità semestrale a livello aziendale saranno fornite alle R.S.U. o in mancanza alle OO.SS. territoriali informazioni relative all'andamento del presente istituto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In assenza di specifica normativa di legge, le Parti concordano nell'intendere la disciplina come adottata in via sperimentale ed affidano all'Osservatorio il compito di un opportuno monitoraggio per un proficuo utilizzo dell'istituto sotto l'aspetto occupazionale.

Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia all'Accordo Interconfederale 17.7.2001 in materia di Telelavoro.

Art.... Lavoro agile

Le Parti condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A tal fine considerano "il lavoro agile" una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

"Il lavoro agile" consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria.

Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di



esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

L'esecuzione dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali avrà una durata stabilita tra le Parti.

L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di "lavoro agile" se non diversamente pattuito nell'apposito accordo attuativo.

La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL.

Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il "lavoro agile", le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordi di rinnovo.

Le parti si impegnano a effettuare interventi congiunti per contribuire all'implementazione delle normative afferenti la materia in questione e al necessario coordinamento nel caso in cui la stessa fosse prevista a livello legislativo.

Art. 30 - Apprendistato

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 20.04.2012 in materia di apprendistato e quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti 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'assunzione dei nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% e gli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi 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.

Le Parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento.

La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal **comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs 81/2015** ~~dell'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011.~~

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale.

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita,

saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino, le Parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello standard definito nel CCNL da depositarsi presso l'ENFEA ai fini dell'aggiornamento del libretto formativo del cittadino.

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza asseverata dall'ente bilaterale interconfederale ENFEA.

Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, ~~anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011~~, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Il servizio inerente le iniziative per lo sviluppo dell'apprendistato - "Diritto alle prestazioni della bilateralità", previsto dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e dalla relativa Intesa Applicativa del 28 dicembre 2012, è gestito tramite l'ENFEA che è chiamato ad operare per la raccolta dei Piani Formativi Individuali e la validazione degli stessi rispetto alla coerenza con i modelli previsti dal CCNL nonché per la formazione sia dell'apprendista che del tutor aziendale.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto.

La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione.

La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo.

Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello.

Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

La durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata fatte salve diverse intese fra le Parti contraenti.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.



Durata complessiva mesi	1° periodo mesi (2 livelli sotto)	2° periodo mesi (1 livello sotto)	3° periodo mesi (attestazione)
36	12	12	12
30	10	10	10
24	8	8	8

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003 n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione delle prestazioni oggetto del contratto, la durata, l'eventuale periodo di prova, l'inquadramento ed il relativo trattamento economico, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto, il piano formativo individuale.

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

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, in assenza al Ministero del lavoro che, con propri decreti, ne disciplina l'esercizio.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari o di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché per specializzazione tecnica superiore di cui all'art 69 della legge 144/99, i soggetti di età compresa tra 18 anni e 29 anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative. In assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative.

Normativa Comune

(Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore - Apprendistato di alta formazione e di ricerca)

Per tutto quanto non previsto dalle regolamentazioni sopra riportate valgono le norme in materia previste dall'accordo Interconfederale Confapi/ Cgil- Cisl- Uil del 28 dicembre 2016 riportato nell'allegato.....

Apprendistato professionalizzante. Profili formativi - Regolamentazione

Fermo restando la competenza regionale, d'intesa con le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL, nella definizione dei profili formativi, si conviene la seguente regolamentazione ai sensi dell'art. 49, comma 5 bis del D.Lgs. n. 276/2003.

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

Figure operaie – settore cartario-cartotecnico:

Addetto alle attività produttive

Profili esemplificativi:

- addetto di produzione/laboratorio/allestimento cartario;
- operatore di produzione/laboratorio/allestimento cartario;
- operatore su macchine semplici per la produzione cartotecnica (piega-incolla, spiralatrici, etc.);
- operatore su macchina ondulatrice con prove di laboratorio;
- operatore su macchina accoppiatrice con prove di laboratorio;
- operatore addetto a macchina per estrusione film con prove di laboratorio;
- operatore su macchine da stampa e/o fustellatrici con prove di laboratorio;
- operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di scatole rivestite con prove di laboratorio;
- operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di imballi in cartone ondulato con prove di laboratorio;
- operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di sacchi con prove di laboratorio;
- operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di imballaggio flessibile con prove di laboratorio.

Addetto all'attività manutentiva

Profili esemplificativi:

- addetto manutenzione;
- operatore manutenzione.

Figure operaie – settore grafico-editoriale:



Handwritten signatures and initials of the signatories, including a large 'Z', 'A.D.', 'R', '6', 'S', and a blue signature.

Addetto alla pre stampa

Profili esemplificativi:

- operatore pubblicitario;
- grafico impaginatore;
- operatore di sistemi elettronici integrati di fotoriproduzione;
- operatore di sistemi elettronici integrati per la trattazione e la videoimpaginazione.

Addetto alla stampa

Profili esemplificativi:

- macchinista su macchina da stampa.

Addetto alla postampa

Profili esemplificativi:

- conduttore di macchine di legatoria o allestimento grafico;
- cartotecnico extra;
- conduttore con preparazione o preparatore di macchine o impianti cartotecnici.

Addetto a lavori complementari

Profili esemplificativi:

- manutentore;
- conduttore di caldaie;
- carrellista;
- magazziniere;
- addetto servizi ecologici;
- addetto servizi generali.

Figure impiegatzie – settore cartario-cartotecnico:

Impiegato area amministrativa

Profili esemplificativi:

- addetto amministrazione e sistemi informativi;
- specialista amministrazione e sistemi informativi.

Impiegato area commerciale

Profili esemplificativi:

- addetto commerciale;
- specialista commerciale.

Impiegato area tecnica

Profili esemplificativi:

- tecnico di produzione/laboratorio/allestimento cartario;
- specialista di produzione/laboratorio/allestimento cartario;
- tecnico di manutenzione;

R

38

- specialista di manutenzione.

Figure impiegatizie – settore grafico-editoriale:

Addetto al call-center

Impiegato area amministrativa

Profili esemplificativi:

- operatore amministrazione;
- operatore di contabilità/finanza/controllo di gestione;
- operatore di sistema informativo aziendale.

Impiegato area commerciale

Profili esemplificativi:

- tecnico commerciale/marketing/organizzazione vendite;
- tecnico promozione e sviluppo commerciale prodotto (product manager);
- operatore servizi commerciali;
- tecnico di prodotto/servizio-assistenza clienti;
- preventivista.

Impiegato area tecnica

Profili esemplificativi:

- operatore di redazione tradizionale e multimediale;
- operatore grafico-editoriali;
- gestore di commessa.

Figure impiegatizie – settore informatico (area tecnica):

I profili professionali esemplificativi sono quelli previsti dal presente CCNL all'art. 89 – Inquadramento lavoratori area tecnica.

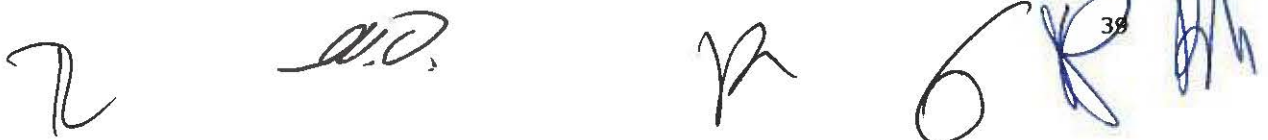
Per i profili professionali diversi dall'area tecnica si farà riferimento a quelli previsti per il settore grafico-editoriale.

I profili formativi delle figure individuate, costituiti dalla elencazione delle conoscenze e competenze da acquisire.

La Direzione Aziendale informerà la R.S.U. e/o le OO.SS., annualmente o, a richiesta, trimestralmente, sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato e la relativa tipologia.

L'inquadramento dell'apprendista per le professionalità per le quali è previsto l'iter automatico di carriera è al livello E per i primi 6 mesi e al livello D/2 per gli anni successivi.

Terminato l'apprendistato e avvenuta l'assunzione a tempo indeterminato per le professionalità per le



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'Z' on the left, a signature in the center, and several other initials and a signature on the right, some of which are in blue ink.

quali è previsto l'iter automatico di carriera, l'ex apprendista è assegnato al livello D/1 dove permarrà 1 anno prima di essere assegnato al livello previsto per la sua mansione.

Per le professionalità per le quali non è previsto l'iter automatico di carriera l'inquadramento è di due livelli inferiori al livello di attestazione; dopo l'assunzione l'ex apprendista verrà assegnato al livello previsto per la sua mansione.

Per quanto riguarda il premio di risultato, in mancanza di accordi aziendali, tra Direzione e R.S.U. sarà valutata l'applicazione dell'istituto agli apprendisti ed in questo ambito gli eventuali criteri e le eventuali modalità da adottare.

Per gli apprendisti assunti a tempo indeterminato l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di assunzione a tempo indeterminato.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse mansioni.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme contrattuali di cui all'Art. 59 parte seconda e all' Art. 67 parte terza, con riferimento al livello di assunzione.

Terminato l'apprendistato e avvenuta l'assunzione a tempo indeterminato per le professionalità per le quali è previsto l'iter automatico di carriera, l'ex apprendista è assegnato al livello 8 dove permarrà 1 anno prima di essere assegnato al livello previsto per la sua mansione.

Malattia – Apprendisti settori grafico-editoriale, informatico- servizi innovativi

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 15 mesi, mentre la durata del rapporto di apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza, nel caso di malattie di durata superiore 30 giorni lavorativi. L'obbligo di conservazione del posto cesserà ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1095 gg di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie.

Fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL 12 aprile 2006, il trattamento economico dovuto all'apprendista assente per malattia, corrisposto da parte dell'azienda, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione al posto di cui al precedente comma, a partire dal primo fino al 180° giorno un trattamento economico pari al 50%, viene elevato al 70% dall'01.01.2011. all'80% dall'01.01.2012, al 90% dall'01.01.2013. A decorrere dall'01.07.2013 il suddetto trattamento verrà elevato al 100%.

Malattia - Apprendisti settore cartario-cartotecnico

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, mentre la durata del rapporto di apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza, nel caso di malattie di durata superiore 30 giorni lavorativi. L'obbligo di conservazione del posto cesserà ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1095 gg. di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie.

All'apprendista assente per malattia, sarà corrisposto da parte dell'azienda, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione al posto di cui al precedente comma, a partire dal primo fino al 180° giorno un trattamento economico pari al 100% della normale retribuzione giornaliera, escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario.

Malattia - Norma valida per tutti i settori

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. Tale trattamento 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 di invalidità 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.

NOTA A VERBALE

Le aziende provvederanno ad anticipare ai singoli periodi di paga anche il trattamento economico dovuto dagli Istituti Mutualistici. Conseguentemente le aziende provvederanno a farsi rilasciare dagli apprendisti apposita delega, d'accordo con gli Enti assicuratori.

Per tutto quanto non previsto nei vari commi del presente articolo si fa riferimento alla normativa disposta per gli operai, per gli apprendisti operai, ed alla normativa disposta per gli impiegati, per gli apprendisti impiegati.

Norma transitoria

~~Il presente articolo decorre dal 01.06.2006.~~

~~Per gli apprendisti in forza alla data del 31.05.2006 assunti in base alla precedente normativa continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'art. 29 del precedente CCNL 17 luglio 2001 riportata nell'allegato n. 23.~~

~~Fino alla piena operatività della riforma del sistema di istruzione e formazione (c.d. Riforma Moratti), per l'assunzione di apprendisti di età compresa tra i 15 ed i 18 anni di età si applica quanto previsto dalla previgente disciplina di cui all'art. 29 del CCNL 17 luglio 2001 riportata nell'allegato n. 23.~~

Moduli Formativi

PROFESSIONALITÀ CARTOTECNICHE

Figure operaie

Addetto alle attività produttive:

- A) operatore su macchine semplici per la produzione cartotecnica (piega-incolla, spiratrici, etc.);
- B) operatore su macchina ondulatrice, accoppiatrice, estrusione film, con controlli di laboratorio;
- C) operatore su macchine da stampa e/o fustellatrici, con controlli di laboratorio;
- D) operatore su macchine di elevata complessità (stampa, accoppiamento e allestimento in linea) per

la produzione di scatole rivestite, imballi in cartone ondulato, sacchi, imballaggio flessibile, con controlli di laboratorio.

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 (DPI);
- 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 ciascuno dei quattro profili)

Profilo A:

- 1) conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi, etc.);
- 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:

- 1) conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi, etc.);
- 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 C:

- 1) conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi, etc.);
- 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 D:

- 1) conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi, etc.);
- 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.

PROFESSIONALITÀ CARTARIE

COMPETENZE

Profilo A: addetto di produzione/laboratorio/allestimento cartario

Categoria finale: 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: addetto manutenzione

Categoria finale: 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 C: operatore di produzione/laboratorio/allestimento cartario

Categoria finale: C1/161/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 D: operatore manutenzione

Categoria finale: C1/161/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 amministrazione/informatica

Categoria finale: 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 F: addetto commerciale

Categoria finale: C1/B2

Competenze:

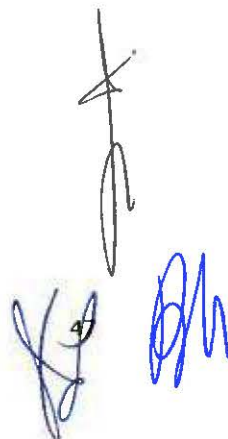
- normativa generale e specifica sulla sicurezza;
- procedure di lavoro in sicurezza;
- mappe rischio e procedure emergenza;
- standard prodotti finiti;
- tecniche di stampa;
- difettosità prodotto finito;
- processo di budget;
- valutazione costo prodotto;
- orientamento relazione cliente-fornitore;
- 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 G: tecnico di produzione/laboratorio/allestimento cartario

Categoria finale: 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 H: tecnico manutenzione

Categoria finale: 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 I: specialista di produzione/laboratorio/allestimento cartario

Categoria finale: 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 L: specialista manutenzione

Categoria finale: 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.

Profilo M: specialista amministrazione/informatica (impiegato)

Categoria finale: B1/A

Competenze:

- standard prodotti finiti;
- tecniche di stampa;
- difettosità prodotto finito;
- normativa generale e specifica sulla sicurezza;

6

R

V

gh

- 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 N: specialista commerciale (impiegato)

Categoria finale: 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.

PROFESSIONALITA' GRAFICO-EDITORIALI

Famiglia professionale: Addetto alla pre stampa

Figure professionali (esemplificative):

- Operatore pubblicitario
- Grafico impaginatore
- Operatore di sistemi elettronici integrati di fotoriproduzione
- Operatore di sistemi elettronici integrati per la trattazione e la videoimpaginazione

Area di attività: L'addetto che, avendo presente il ciclo di produzione e la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi grafici posti a monte dei procedimenti di stampa, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto finale.

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
4. Essere in grado di definire il ruolo della grafica all'interno della comunicazione dei mass-media.
5. Saper dividere la struttura globale del processo grafico nei vari sottoprocessi conoscendone peculiarità e limiti.

6. Conoscere le principali regole estetiche della grafica.
7. Essere in grado di realizzare il controllo qualità del semilavorato finale nel processo di pre stampa.
8. Conoscere un metodo razionale per la digitazione del testo e la conoscenza di un programma applicativo di digitazione del testo.
9. Conoscere il metodo digitale (OCR) per acquisire il testo dattiloscritto.
10. Saper utilizzare il metodo dei segni convenzionali per effettuare la correzione ortotipografica dei testi.
11. Essere in grado di digitalizzare delle immagini analogiche mediante l'utilizzo di scanner.
12. Conoscere le possibilità tecnologiche per la ripresa digitale e la relativa integrazione con il processo grafico.
13. Introdurre alle possibilità offerte dalla manipolazione fotografica attraverso software applicativi di fotoritocco.
14. Saper integrare testi e immagini su di un unico supporto digitale fino all'ottenimento delle pellicole.
15. Conoscere i differenti percorsi di imposizione manuale e digitale.
16. Saper realizzare una forma di stampa con metodo manuale.
17. Conoscere la funzione e le varie possibilità tecnologiche delle prove colore.
18. Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti.
19. Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo.
20. Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria.
21. Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta.
22. Conoscere le principali evoluzioni tecnologiche che potranno essere implementate all'interno del processo grafico.

Famiglia professionale: Addetto alla stampa

Figure professionali (esemplificative):

- Macchinista su macchina da stampa

Area di attività: L'addetto che, avendo presente il ciclo di produzione e la documentazione tecnica predisposta, programma e utilizza l'impianto per i diversi processi di stampa, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto finale.

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.



4. Essere in grado di definire il ruolo della grafica all'interno della comunicazione dei mass-media.
5. Saper dividere la struttura globale del processo grafico nei vari sottoprocessi conoscendone peculiarità e limiti.
6. Conoscere le principali regole estetiche della grafica.
7. Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità.
8. Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti.
9. Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità.
10. Saper realizzare una forma di stampa con metodo manuale.
11. Saper effettuare il controllo visivo e strumentale della forma di stampa.
12. Saper identificare e gestire le registrazioni della macchina da stampa in funzione del formato, dello spessore e del tipo di supporto.
13. Essere in grado di eseguire i controlli colore di base e valutarne i risultati.
14. Essere in grado di effettuare il controllo strumentale della forma di stampa.
15. Saper eseguire controlli colore strumentali e valutazione dei risultati.
16. Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti.
17. Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo.
18. Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria.
19. Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta.
20. Conoscere le principali evoluzioni tecnologiche che potranno essere implementate all'interno del processo grafico.

Famiglia professionale: Addetto alla poststampa

Figure professionali (esemplificative):

- Conduttore di macchine di legatoria o allestimento grafico
- Cartotecnico extra
- Conduttore con preparazione o preparatore di macchine o impianti cartotecnici

Area di attività: L'addetto che, avendo presente il ciclo di produzione e la documentazione tecnica predisposta, programma e utilizza l'impianto per i diversi processi di poststampa, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto finale.

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.

3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
4. Essere in grado di definire il ruolo della grafica all'interno della comunicazione dei mass-media.
5. Saper dividere la struttura globale del processo grafico nei vari sottoprocessi conoscendone peculiarità e limiti.
6. Conoscere le principali regole estetiche della grafica.
7. Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità.
8. Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti.
9. Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità.
10. Essere in grado di realizzare il controllo qualità del semilavorato finale del processo di stampa.
11. Conoscere e realizzare le principali lavorazioni di legatoria di base.
12. Saper eseguire le principali lavorazioni cartotecniche a completamento del processo grafico di specifici stampati.
13. Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti.
14. Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo.
15. Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria.
16. Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta.
17. Conoscere le principali evoluzioni tecnologiche che potranno essere implementate all'interno del processo grafico.

Famiglia professionale: Addetto a lavori complementari

Figure professionali (esemplificative):

- Manutentore
- Conduttore di caldaie
- Carrellista
- Magazziniere
- Addetto servizi ecologici
- Addetto servizi generali

Area di attività:

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.



2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Famiglia professionale: Addetto al Call-center

Figure professionali (esemplificative):

- Addetto al Call-center

Area di attività:

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Famiglia professionale: Impiegato area amministrativa

Figure professionali (esemplificative):

- Operatore amministrazione
- Operatore di contabilità/finanza/controllo di gestione
- Operatore di sistema informativo aziendale

Area di attività:

Questa famiglia professionale è di tipo polivalente e trasversale, dotata di strumenti logici, metodologie operative e abilità nell'utilizzo delle tecnologie informatiche e multimediali.

È in grado di inserirsi con sicurezza nel campo della tecnica amministrativo/aziendale, gestendo le attività varie anche con l'utilizzo di supporti informatici, dotato di buona cultura socio-economica e giuridica di base, di indispensabili conoscenze di organizzazione aziendale e almeno di una lingua straniera.

Svolge compiti esecutivi di controllo della tenuta di contabilità generale, fiscale, tributaria, e delle operazioni contabili connesse all'amministrazione del personale, definisce e risolve i problemi contabili cooperando e interagendo con le altre funzioni aziendali, utilizza i documenti propri di una attività commerciale, applica la procedura delle paghe, gestisce la corrispondenza commerciale e di magazzino per i controlli di sua pertinenza ed esegue le rilevazioni necessarie per l'aggiornamento dei libri contabili e per la rielaborazione di dati a supporto delle decisioni strategiche della direzione aziendale.

Possiede nozioni di base del commercio internazionale, delle procedure e della documentazione in uso corrente da parte dei sistemi bancari, assicurativi, di trasporto, di compravendita e di pagamento nei Paesi dell'Unione Europea.

Per la sua capacità di applicare procedure formalizzate e consuetudinarie, adottando scelte basate sul

criterio di connessione/conformità a norme e regole apprese, permette una sua collocazione in segreteria generale e in piccole imprese artigiane, commerciali, di servizi.

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
4. Essere in grado di eseguire il trattamento delle informazioni (sia su carta che su supporti informatici) anche in lingua straniera.
5. Saper utilizzare il computer e i principali pacchetti applicativi di office automation e, eventualmente, dedicati alla gestione economico/finanziaria dell'impresa.
6. Essere in grado di espletare le pratiche amministrative interne relative alle principali attività economiche e alla tenuta della contabilità ordinaria (ed alcuni scritture a carattere straordinario).
7. Saper identificare e distinguere i diversi libri contabili obbligatori e non.
8. Saper eseguire registrazioni derivanti da: acquisti e vendite; retribuzioni del personale, spese di manutenzione, godimento di beni di terzi, rapporti con le banche, obblighi fiscali o di altri oneri e proventi dell'esercizio dell'attività, operazioni con il commercio estero.
9. Verificare la correttezza del proprio e dell'altrui operato sempre a livello amministrativo-contabile.
10. Saper eseguire correzioni di eventuali errori in materia amministrativa contabile.

Competenze professionali per la qualifica (5 anni):

1. Gestione delle informazioni di varia natura, anche in lingua straniera (principalmente l'inglese), utilizzando le strumentazioni adeguate.
2. Progettazione e prefigurazione dell'azione in modo da definire il piano di lavoro, individuando le risorse necessarie e le eventuali criticità.
3. Implementazione del piano di lavoro, verificando le eventuali anomalie e, se necessario, rimuovendole.
4. Utilizzo delle strumentazioni informatiche, hardware e software, in particolare per l'elaborazione di testi, di fogli elettronici, per la ricerca di informazioni (internet) e per la comunicazione (posta elettronica).
5. Organizzazione e gestione delle dinamiche legate ai flussi documentali e delle pratiche amministrative e contabili.
6. Gestione delle diverse scadenze amministrative, fiscali e commerciali ed espletamento delle correlate pratiche amministrative e contabili interne ed esterne.
7. Interpretazione di un testo di legge o di un contratto.
8. Verifica della correttezza del proprio e dell'altrui operato a livello amministrativo con la possibilità di correzione degli eventuali errori.
9. Tenuta della documentazione e dei registri obbligatori previsti dalla normativa fiscale e civilistica.
10. Tenuta della contabilità di magazzino.

57

11. Gestione amministrativa delle operazioni commerciali (fatturazione, etc.).
12. Gestione autonoma delle scadenze fiscali e amministrative e cura degli adempimenti connessi (ad esempio, apertura o variazione della partita IVA, invio della dichiarazione dei redditi, iscrizione al Registro delle Imprese e al Repertorio Economico Amministrativo, dichiarazione di inizio attività alla C.C.I.A.A., deposito del bilancio d'esercizio).
13. Gestione delle principali operazioni finanziarie (incassi, pagamenti tramite assegni, bonifici, MAV, emissione/incasso di Ricevute Bancarie, Carte di Credito) con le banche o con altri finanziatori.
14. Cura delle pratiche di natura commerciale relative al trasporto, alle condizioni di consegna e di assicurazione delle merci.
15. Gestione dei principali adempimenti legati alla contabilità del personale.

Famiglia professionale: Impiegato area commerciale

Figure professionali (esemplificative):

- Tecnici commerciale/marketing/organizzazione vendite
- Tecnici promozione sviluppo commerciale prodotto (product manager)
- Operatori servizi commerciali
- Tecnici di prodotto/servizio-assistenza clienti
- Preventivista

Area di attività: Questa famiglia professionale, indipendentemente dalla specifica qualifica in uscita, avrà una formazione polivalente e trasversale e sarà dotata di strumenti logici, metodologie operative e abilità nell'utilizzo delle tecnologie multimediali.

Questo tipo di formazione consentirà di comprendere le dinamiche di funzionamento di un'azienda (e dei suoi singoli reparti o settori) di qualsiasi tipo e dimensione.

Avrà una cultura socio-economica e giuridica di base che, insieme alle basilari conoscenze di informatica, di tecnica commerciale, del sistema fiscale relativo alle imposte sui consumi e di almeno una lingua straniera (preferibilmente l'inglese commerciale), gli consentirà di gestire con sicurezza la propria attività. Inoltre, le basi di merceologia, di tecnica commerciale e di comunicazione, gli consentiranno di svolgere compiti di impostazione della vendita, attinente alla predisposizione delle merci favorendone l'acquisto, all'incasso delle transazioni e al controllo/riscontro dei prodotti venduti e in giacenza e dei corrispettivi.

Per la sua capacità di applicare procedure tecniche formalizzate e consuetudinarie, di elaborare e personalizzare procedure ad hoc, è una figura che potrà essere collocata sia nel reparto vendite al pubblico di un'impresa commerciale, esercente la vendita al dettaglio sia nel reparto commerciale di imprese di piccole, medie o grandi dimensioni, con particolare attitudine per le prassi che regolano la rilevazione, esecuzione e controllo di ordini dalla clientela sia nelle attività di back-office di un'impresa che, svolgendo attività di e-commerce, gestisce vendite on-line.

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali

nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

4. Trattare informazioni, sia su carta che su supporti informatici, anche in lingua straniera (principalmente l'inglese).
5. Utilizzare il PC e i software applicativi, con particolare riferimento a quelli di elaborazione testi, ai fogli elettronici e all'utilizzo di internet e della posta elettronica.
6. Classificare e archiviare documenti di vendita.
7. Espletare pratiche amministrative e contabili interne riferite alle vendite, come, ad esempio: gestione dello scadenzario clienti e fornitori, compilazione della Prima Nota, rapporti con le banche, utilizzo dei diversi strumenti di pagamento.
8. Saper "leggere" le risultanze di un inventario (esempio, un inventario di magazzino, etc.).
9. Essere in grado di interpretare un testo di legge o di un contratto.
10. Essere in grado di sostenere un contatto di vendita e concluderlo positivamente.
11. Essere riservati, precisi, pratici e possedere la capacità di organizzare il proprio lavoro e quello degli altri e gestire al meglio il tempo a disposizione.
12. Relazionarsi in modo professionale con il proprio datore di lavoro, con i suoi superiori, con i colleghi e con la clientela.
13. Verificare la correttezza del proprio agire con la possibilità di correggere gli eventuali errori.

Competenze professionali per la qualifica (5 anni):

1. Definizione delle strategie tese ad aumentare la penetrazione nel mercato di riferimento o di nuovi mercati di sbocco.
2. Studio del mercato di riferimento.
3. Esame, controllo e confronto delle informazioni raccolte.
4. Trattamento ed elaborazione dei dati grezzi per la definizione di una strategia di vendita.
5. Produzione della documentazione di sintesi, anche sotto forma di grafici e tabelle.
6. Definizione del piano di marketing per un prodotto o una linea di prodotti.
7. Esame delle caratteristiche del prodotto in termini di qualità, prezzo, distribuzione, garanzie, assistenza postvendita.
8. Definizione di una campagna pubblicitaria e predisposizione di un budget pubblicitario.
9. Controllo dell'efficacia della campagna pubblicitaria.
10. Controllo dei risultati di una campagna pubblicitaria in termini di analisi costi/benefici.
11. Strutturazione della rete di vendita o di distribuzione.
12. Predisposizione del budget aziendale delle vendite.
13. Predisposizione dei servizi postvendita tesi alla fidelizzazione del cliente.
14. Definizione di una strategia di vendita.

Famiglia professionale: Impiegato area tecnica

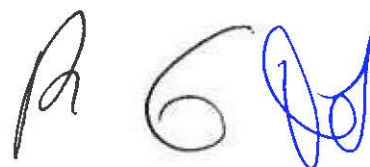


Figure professionali (esemplificative):

- Operatori di redazione tradizionale e multimediale
- Operatori grafico editoriali
- Gestori di commessa

Area di attività: Il tecnico delle arti grafiche offre un grado medio di polifunzionalità, conosce l'intero ciclo di produzione (dalla fase di progettazione a quella di stampa-spedizione) e persegue una gestione di qualità. Egli è in grado di svolgere una varietà di compiti, quali la collaborazione nella fase progettuale ed esecutiva, lo svolgimento di mansioni di coordinamento delle diverse fasi del processo produttivo, osservando ed applicando la normativa su prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Durante il ciclo produttivo, sa interfacciarsi con le diverse aree funzionali aziendali: ufficio tecnico, ufficio acquisti, ufficio commerciale, ufficio di produzione.

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
4. Conoscere materiali, processi, problemi, limiti e possibilità per le diverse tecniche di produzione di stampati e affini.
5. Conoscere le principali regole estetiche della grafica.
6. Conoscere un metodo razionale per la digitazione del testo e la conoscenza di un programma applicativo di digitazione del testo.
7. Conoscere il metodo digitale (OCR) per acquisire il testo dattiloscritto.
8. Saper utilizzare il metodo dei segni convenzionali per effettuare la correzione ortotipografica dei testi.
9. Essere in grado di digitalizzare delle immagini analogiche mediante l'utilizzo di scanner.
10. Introdurre alle possibilità offerte dalla manipolazione fotografica attraverso software applicativi di fotoritocco.
11. Saper integrare testi e immagini su di un unico supporto digitale fino all'ottenimento delle pellicole.
12. Utilizzare le caratteristiche grafiche e il linguaggio di comunicazione di Internet per realizzare semplici progetti grafici di siti.
13. Leggere uno story-board e, eventualmente, contribuirne alla definizione.
14. Utilizzare le procedure per la pubblicazione di siti e materiali in Internet e Intranet.
15. Sviluppare pagine web di un sito avente caratteristiche date.
16. Produrre semplici animazioni all'interno di una pagina web servendosi di elementi illustrativi digitali, anche prodotti direttamente.
17. Realizzare un semplice prodotto multimediale gestendo i contenuti statici e dinamici con effetti audio e video.

18. Utilizzare strumenti di post-produzione digitali per assemblare i vari elementi multimediali seguendo uno story-board.

19. Utilizzare i principali strumenti di input e output digitali anche mediante l'utilizzo di risorse di rete.

Competenze professionali per la qualifica (5 anni):

1. Interpreta le indicazioni dello staff creativo/committente, sul piano grafico, estetico, funzionale e dei costi.

2. Elabora autonomamente testi pubblicitari e promozionali o controlla il lavoro di collaboratori valutandone l'adeguatezza.

3. Deve saper gestire una commessa.

4. Collabora con la stesura dei preventivi.

5. Stabilisce i tempi per la realizzazione del prodotto a stampa.

6. Cura la fase di realizzazione distribuendo ruoli e compiti alle varie sezioni delle aziende di produzione.

7. Segue lo sviluppo e la produzione compiendo verifiche successive con la committenza (staff creativo) con particolare attenzione ai difetti tecnici delle lavorazioni.

8. Verifica la corrispondenza ad un progetto di qualità.

9. Verifica i consuntivi di spesa e la corrispondenza alle specifiche dei preventivi.

Art. 31 - Tirocinio

La qualificazione professionale, limitatamente ai casi in cui non sia possibile per legge o per contratto effettuare l'apprendistato, si acquisisce anche mediante tirocinio aziendale della durata di 3 anni, con retribuzione rapportata all'ultimo livello della classificazione, al termine del quale il tirocinante viene inserito come l'apprendista, nell'iter professionale previsto per la sua specializzazione.

Art. 35 - Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è regolato dalle disposizioni di legge vigenti che vengono integralmente richiamate. Fino alla data del 31 dicembre 2018 rimane in vigore la normativa di cui al ccnl 29 luglio 2013.

2. A decorrere dall'~~1-1-2002~~ 1° gennaio 2019 la normativa di cui al precedente CCNL viene sostituita da quanto di seguito definito.

Giornalieri e due turni (norma comune a tutti i settori)

3. Le Parti, avvalendosi della facoltà loro concessa dalle norme di Legge in materia di riferire l'orario normale di lavoro alla durata media della prestazione lavorativa in periodi plurisettemanali e comunque non superiori all'anno, concordano che l'orario normale di lavoro viene definito in ~~n° 38 ore e 30 minuti~~ 39 ore medie settimanali, in cui vengono assorbite tutte le riduzioni dell'orario di lavoro previste dai precedenti CCNL.

Vengono riconosciute con la sottoscrizione della presente ipotesi n. 16 ore di riduzione dell'orario di lavoro nella misura di 8 ore, su base annua, a decorrere dal 1° gennaio 2019 e ulteriori 8 ore a decorrere dal 1° gennaio 2020. In aggiunta a quanto sopra, a decorrere dal 1° gennaio 2019, vengono riconosciute nella misura di 32 ore su base annua i riposi retribuiti a fronte delle festività abolite dalla legge 54/77 e successive modificazioni.

 61

4. ~~A tale fine, La Direzione Aziendale presenterà alle R.S.U., entro il mese di novembre di ciascun anno, il piano di attuazione regime dell'orario di lavoro individuato a valere tale da consentire il mantenimento di tale media lavorativa per l'anno successivo.~~

5. ~~In tale piano potranno essere previste. Fermo restando quanto previsto dai commi precedenti l'azienda potrà ricorrere alla flessibilità dell'orario settimanale di settimane lavorative di lavoro con a 38 ore e 30 minuti settimanali, e settimane a maggiore e minore orario rispetto all'articolazione individuata di cui ai precedenti punti 3.1 e 3.2, sia per tutta l'azienda, che per reparti, uffici, aree di lavoro, gruppi di lavoratori, specifiche mansioni o singoli lavoratori. Per le settimane a maggior orario resta confermato fermo restando il mantenimento della media delle 38 ore e 30 minuti e il non superamento delle 48 ore di lavoro ordinario per singola settimana. Tale orario verrà considerato come orario di riferimento per lo svolgimento della prestazione lavorativa nell'arco dell'anno. Contestualmente, tra la Direzione Aziendale e la R.S.U. verranno concordati il calendario annuo del godimento delle ferie, dei riposi retribuiti nonché i criteri di godimento delle 24 ore (23 per il settore cartario-cartotecnico) di permessi retribuiti sostitutivi delle festività abolite dalla Legge n. 54/77, come modificata da D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e dalla Legge n. 336/2000. Gli eventuali periodi di utilizzo collettivo di tali istituti verranno considerati utili ai fini del computo dell'orario di lavoro medio di cui ai commi susseguenti.~~

6. ~~Al fine di trovare una soluzione concordata, Qualora l'azienda faccia ricorso al regime della flessibilità settimanale di cui al precedente punto 5) si procederà ad le Parti effettueranno un esame congiunto con le RSU sulle esigenze che hanno portato l'Azienda a proporre un orario di riferimento per il ricorso con alla durata della prestazione lavorativa non omogenea nelle singole settimane lavorative, e procederanno alle intese attuative entro 10-3 giorni dalla presentazione della comunicazione piano. In caso di mancato accordo, nei successivi 10-3 giorni le Parti procederanno ad un ulteriore approfondimento assistite dalle rispettive Organizzazioni Territoriali, fermo restando l'applicazione del piano presentato con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo.~~

7. ~~Fermo restando quanto precedentemente esposto, qualora l'impresa non ravvisasse la necessità di procedere a modifiche degli orari di lavoro già esistenti, questi persisteranno quale orario di lavoro annuo di riferimento. A fronte di esigenze di modifica verranno applicate le procedure di cui ai commi precedenti.~~

4) Flessibilità (picchi e/o flessi produttivi)

Al fine di rendere concreto l'adeguamento delle capacità aziendali alle esigenze dell'andamento produttivo ed, altresì, all'andamento del mercato sulla scorta delle previsioni di mercato, l'azienda potrà ricorrere, anche per singoli reparti, uffici, aree di lavoro, gruppi di lavoratori, specifiche mansioni o singoli lavoratori, alla flessibilità settimanale dell'orario normale di lavoro adottando orari fino a 48 ore settimanali e provvedendo a correlativi periodi di minor prestazione, con verifica trimestrale, stabilendone periodi e quantità.

Fermo restando che nel periodo in cui opera la flessibilità, il lavoratore verrà retribuito secondo i criteri previsti per la normale mensilizzazione, con la prima retribuzione utile al termine dello stesso periodo, verranno operati gli eventuali conguagli in più e/o in meno a regime normale in relazione alla prestazione effettivamente resa dal singolo lavoratore.

La modalità di distribuzione settimanale della flessibilità per il periodo considerato nelle singole giornate e/o al sabato, formerà oggetto di esame congiunto preventiva informazione tra Direzione e R.S.U..

In caso di flessibilità negativa, in presenza della cessazione del rapporto di lavoro che non consenta il recupero dei crediti di prestazione lavorativa maturati, si procederà alle compensazioni del periodo di flessa con eventuali quote individuali di ferie maturate e non godute, con le ore di riposo a titolo ex festività e R.O.L. maturate e non godute, fino a concorrenza del credito esistente.

Flessibilità su base volontaria.

Nel caso richiesta del lavoratore di brevi periodi di assenza, non superiore alle 4 ore giornaliere, potranno essere adottati, fermo restando il rispetto delle esigenze tecnico/ organizzative, regimi di flessibilità di breve periodo che comportino il recupero delle ore di assenza entro e non oltre le due settimane successive a quella in cui si è verificata l'assenza stessa.

Tali regimi di flessibilità volontaria non comporteranno il riconoscimento di alcuna maggiorazione.

~~7-bis. 6. 5) In riferimento all'art. 17, comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003, si concorda che i limiti previsti per il riposo giornaliero dall'art. 7 e per le pause dall'art. 8 del medesimo decreto, potranno essere derogati in caso in cui ricorrano le condizioni di cui all'art. 17, comma 2, del suddetto decreto. Aggiuntive specifiche necessità di deroga possono essere stabilite da accordi aziendali facendo salve le intese in materia già disciplinate prima dell'entrata in vigore del presente contratto. La condizione di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 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.~~

~~8. L'orario di lavoro ordinario annuo, pertanto, è la risultanza dell'applicazione dell'orario medio settimanale di 38 ore e 30' di effettiva prestazione e del calendario di riposi collettivi concordati attraverso le modalità previste dai successivi commi.~~

~~9. L'orario di riferimento così definito, potrà peraltro essere variato dall'Azienda a fronte di esigenze produttive non preventivabili e non aventi carattere strutturale all'atto della sua definizione. I lavoratori interessati alle variazioni dell'orario di riferimento, contestualmente alle R.S.U., saranno preavvertiti tempestivamente (con almeno 36 ore di anticipo) e in linea con le necessità aziendali, saranno tenuti alla effettuazione della variazione di orario. Qualora sorgessero controversie in merito alla applicazione di quanto precedentemente definito, contestualmente al confronto sulla definizione dell'orario annuo di riferimento, le Parti Aziendali dovranno definire uno specifico termine di preavviso che tenga conto delle effettive reciproche esigenze. In caso di mancato accordo in sede aziendale sull'applicazione di tale normativa, la stessa verrà esaminata dalle OO.SS. e dalle Associazioni territorialmente competenti, entro 5 cinque giorni dalla richiesta di una delle Parti Aziendali.~~

~~9 bis. In relazione a quanto previsto dall'art. 4, commi 4 e 5 del D.Lgs. n. 66/2003, la durata di riferimento è calcolata su un periodo di 6 mesi considerate le specifiche esigenze tecnico organizzative settoriali, al termine del quale sarà effettuata la comunicazione alla Direzione Provinciale del lavoro sul superamento delle 48 ore settimanali. Quanto sopra senza pregiudizio per ciò che concerne la disciplina dello straordinario e delle relative maggiorazioni. Il termine di 6 mesi potrà essere elevato, previo accordo con le R.S.U. e/o con le OO.SS. a 12 mesi.~~

~~10. 7 6) L'attuazione dei regimi di orario di cui ai precedenti punti 3.1) 3.2) e 5 come sopra disciplinati è impegnativa per tutti i lavoratori interessati.~~

~~11. I lavoratori che avessero specifiche e documentate impossibilità alla variazione di orario in superamento dell'orario settimanale individuato di riferimento in individuabili periodi temporali, dovranno preavvertire l'Azienda di questo impedimento.~~

~~12.9. Al verificarsi del ricorso alla flessibilità di cui al precedente 5 comma dei citati mutamenti dell'orario di riferimento, l'azienda, fermo restando il pagamento della retribuzione mensile ordinaria, terrà una contabilità per singolo dipendente relativa al saldo positivo o negativo degli scostamenti rispetto all'orario ordinario di riferimento settimanale individuale che consente il raggiungimento dell'orario medio normale di lavoro annuo.~~

~~13. Qualora alla scadenza dell'anno solare, o del diverso periodo concordato, il saldo della prestazione lavorativa non fosse a pareggio si opererà con le seguenti modalità:~~

~~a) saldo positivo:~~

 63



~~Per il 60% delle ore si procederà all'effettivo pagamento delle quote di retribuzione ordinaria e delle maggiorazioni secondo quanto definito al comma 18 del presente articolo.~~

~~Per il 40% delle ore si procederà a programmare le modalità di recupero nell'anno solare successivo, fermo restando che le stesse ore verranno considerate ore lavorative ordinarie a tutti gli effetti.~~

~~b) saldo negativo: previo esame congiunto tra la Direzione Aziendale e la R.S.U., si procederà ad effettuare le relative compensazioni con le ore di riposo a titolo ex festività e R.O.L. maturate e non godute fino a concorrenza. Le eventuali eccedenze verranno considerati crediti di prestazioni lavorative per l'impresa. Resta salva la facoltà del lavoratore direttamente interessato, di optare per la compensazione del periodo con eventuali quote individuali di ferie maturate e non godute al 31.12 di ciascun anno.~~

Procedure di verifica

~~14. Fermo restando quanto previsto alla lettera b) del precedente punto 13, qualora anche per singoli lavoratori si verificasse l'esistenza di un saldo positivo o negativo almeno pari a 80 ore, le Parti procederanno ad una verifica per il riallineamento del saldo. A tale fine l'Azienda provvederà ad inserire nel prospetto paga mensile il saldo individuale.~~

~~15. In ogni caso, qualora si siano verificati mutamenti dell'orario di riferimento, le Parti Aziendali procederanno ad una verifica bimestrale.~~

~~16. Le Parti convengono che lo schema così articolato di gestione degli orari di lavoro consente una adeguata flessibilità delle imprese e della prestazione lavorativa in un contesto di sostanziale equilibrio dei carichi di lavoro medi annui, ma che allo stesso non possa essere affidato il compito di gestire picchi e flussi straordinari e non riequilibrabili.~~

~~17. In tali casi pertanto, qualora l'impresa ritenesse che mutamenti temporanei dell'orario di lavoro di riferimento conseguenti ai carichi di lavoro in possesso non potessero essere riequilibrati nell'arco dell'anno, procederà, in caso di flessi, alla attivazione delle procedure di consultazione sindacale per il ricorso alla CIG ovvero, in caso di picchi straordinari, alle comunicazioni preventive alla R.S.U. di cui al successivo Art. 36 Lavoro straordinario, notturno e festivo.~~

18. 7) Ai soli fini contrattuali per le prestazioni in regime di flessibilità di cui al precedente punto 4) oltre l'orario settimanale ed entro i limiti di 48 ore di prestazione verrà corrisposta la sola maggiorazione del 9,62% fino alla data del 31 dicembre 2018; dal 1 gennaio 2109 la predetta maggiorazione sarà del 9,50%.

~~c) al superamento delle 40 ore medie settimanali di effettiva prestazione nell'arco dell'anno verrà comunque corrisposta la sola maggiorazione del 30% per i settori grafico editoriale e informatico servizi innovativi, e la sola maggiorazione del 25,12% per il settore cartario cartotecnico;~~

~~d) al superamento dell'orario settimanale di riferimento aziendale, qualora non sia preventivato il recupero, verrà corrisposto il trattamento di cui al successivo Art. 36 Lavoro straordinario, notturno e festivo.~~

Norma transitoria.

Fino alla data del 31 dicembre 2018 resta in vigore la normativa in materia di orario di lavoro di cui all'art. 35 del CCNL 29 luglio 2013.

~~Ai soli fini contrattuali l'orario annuo di riferimento di effettiva prestazione lavorativa comprendente anche i riposi per ferie, ex festività, festività, riduzioni dell'orario di lavoro anche fruiti individualmente viene computato secondo la tabella allegata per la vigenza del presente CCNL.~~

~~Le Parti, in riferimento alla definizione di effettiva prestazione lavorativa, hanno esplicitamente inteso che gli scostamenti rispetto all'orario settimanale individuato medio annuo verranno contabilizzati in positivo ed in negativo esclusivamente in caso di reale attività lavorativa prestata.~~

~~In sede aziendale, le Parti, a fronte di problemi occupazionali e/o a possibilità di nuova occupazione, potranno concordare nuovi calendari e nuovi schemi di orario anche ridotti, utilizzando le risorse del 2° livello di contrattazione derivanti da incrementi di produttività, gli strumenti forniti dal vigente CCNL, tutti i supporti legislativi in materia. Finalità di tali accordi sarà da una parte la tutela dell'occupazione complessiva, dall'altra la crescita della competitività aziendale.~~

Definizione di lavoro notturno ai sensi delle norme di Legge

A fronte di quanto previsto in materia di lavoro notturno, l'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle R.S.U. e, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria. La consultazione è effettuata e conclusa entro sette giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Per lavoro notturno, ai soli fini delle maggiorazioni di cui al presente CCNL, si intende quello effettuato dalle ore 21.00 alle ore 7.00, salvo quanto previsto per il 2° e 3° turno.

È considerato lavoratore notturno il lavoratore che:

- svolge, in via non eccezionale, lavoro notturno per almeno 3 ore al giorno del suo tempo di lavoro giornaliero;
- svolge, in via non eccezionale, lavoro notturno secondo le norme del presente CCNL, per almeno 75 giorni all'anno, proporzionalmente ridotti in caso di part time verticale.

Qualora l'avvicendamento su diversi turni comporti il superamento delle otto ore nelle ventiquattro ore, il recupero delle ore eccedenti sarà effettuato entro i successivi 6 mesi, erogando, all'atto dell'effettuazione, la sola maggiorazione contrattualmente prevista.

Qualora sopraggiungano questioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni o in altri ruoli, equivalenti se esistenti e disponibili.

Il lavoro notturno per le donne è vietato dalle ore 24.00 fino alle ore 6.00, dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.

È vietato adibire i minori al lavoro notturno, inteso per tale un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22.00 e le ore 6.00, o tra le ore 23.00 e le ore 7.00. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata.

Gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni, possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti, e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro 3 settimane. In tale caso, il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, indicando i

nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

Il lavoro notturno non è obbligatorio per:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104/1992 e successive modificazioni.

Norme particolari per il settore grafico-editoriale

L'orario di lavoro può articolarsi anche in turni avvicendati nel rispetto delle seguenti modalità:

- primo e secondo turno: 38 ore e 30 fino al **31 dicembre 2018**; **39 ore settimanali dal 1 gennaio 2019**;
- terzo turno: 36 ore settimanali per quanto attiene alla prestazione specificatamente prestata in tale turno.

In ogni caso, ai turnisti di cui sopra sarà corrisposta una maggiorazione del 6% al primo e secondo turno sul salario o stipendio contrattuale (valore base, indennità di contingenza di cui all'Art. 107 – Nomenclatura) con esclusione del primo turno con interruzione meridiana.

La maggiorazione dovuta per il terzo turno è pari al 24% da calcolarsi sul salario o stipendio contrattuale (valore base e indennità di contingenza) di cui all'Art. 107 - Nomenclatura.

Le maggiorazioni sopra indicate vengono assorbite sino a concorrenza dai trattamenti di maggior favore esistenti a livello aziendale.

Qualora l'articolazione dei tre turni giornalieri sia tale da consentire l'utilizzo degli impianti 24 ore per l'intero orario settimanale, ai lavoratori turnisti effettuanti tali regimi di orario e ai quali non si applica la Parte Nona – Norme speciali per la stampa dei periodici - del presente CCNL, vengono riconosciute n° 26 ore e 40 minuti di riduzione dell'orario di lavoro su base annua.

Qualora la turnazione su 24 ore venisse effettuata per un periodo inferiore all'anno, la suddetta riduzione dell'orario di lavoro verrà proporzionalmente ridotta.

Il lavoro normale su due turni giornalieri non può avere inizio prima delle 7 e terminare dopo le 24.

Qualora il secondo turno termini dopo le 23 e non oltre le 24 sarà corrisposta una maggiorazione del 24% limitatamente all'ora compresa tra le 23 e le 24.

A livello aziendale le parti potranno anticipare l'inizio del 1° turno alle ore 6, fermo restando che in tale caso la maggiorazione di cui al precedente comma verrà corrisposta per l'ora compresa tra le 22 e le 23.

Norma particolare per il settore informatico e servizi innovativi (area tecnica) – lavoro domenicale e festivo.

In caso di calendari lavorativi che dovessero interessare la giornata della domenica e/o del festivo, le parti a livello aziendale definiranno le modalità, comprensive del recupero per il riposo compensativo, per la giornata della domenica e/o del festivo.

Per le prestazioni rese nella giornata della domenica e/o del festivo con riposo compensativo viene riconosciuta una maggiorazione pari al 30%.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore già esistenti a livello aziendale.

Lavoro notturno per il settore cartario-cartotecnico

Fermo restando quanto definito per i lavoratori al precedente punto orario di lavoro, i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni avvicendati di 8 ore consecutive usufruiranno di ulteriori riposi aggiuntivi retribuiti nella misura di n° 32 ore annue.

Cicli continui (7 x 7)

Fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL 1 luglio 1997 - 30 giugno 2001 (art. 10 bis, Parte prima, Norme generali) per il settore cartario-cartotecnico, le medesime disposizioni devono intendersi qui integralmente riportate.

Calendario annuo

Compatibilmente con le obiettive possibilità di programmazione della produzione ed ai fini di una migliore utilizzazione delle risorse aziendali, tra la Direzione e le R.S.U. verranno concordati il calendario annuo del godimento delle ferie, e, ~~in caso di regime di orario settimanale di 40 ore di cui al precedente punto 3.2, le riduzioni di orario di lavoro e i riposi retribuiti, secondo quanto previsto dal~~ nonché i criteri di godimento delle ~~24 ore (23 per i comparti cartari-cartotecnici)~~ dei riposi retribuiti sostitutivi delle festività abolite dalla Legge n. 54/1977 e successive modifiche. Per il personale turnista potranno essere adottati schemi flessibili di turnazione finalizzati ad 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, segnatamente per i casi di malattia ed infortunio, ricorrere alla mobilità interna. Le modalità di attuazione verranno concordate tra Direzione Aziendale ed R.S.U. In sede aziendale saranno inoltre esaminati i problemi, anche di organico, connessi con l'effettuazione delle giornate di riposo di cui al presente articolo, concordando le relative soluzioni, fermo restando che tali riposi dovranno essere effettivamente goduti e non monetizzati. I riposi anzidetti assorbono fino a concorrenza analoghi trattamenti adottati in sede aziendale o mediante concessione di riposi retribuiti o mediante riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione. In quest'ultimo caso, quindi, la riduzione dell'orario attuata in sede aziendale esclude la concessione di riposi fino a compensazione delle sopra indicate misure.

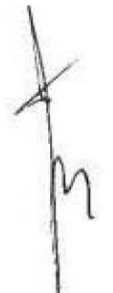
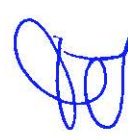
I riposi e i permessi retribuiti di cui al presente articolo, nonché il minor orario previsto per i turnisti del ciclo continuo, non sono cumulabili con eventuali analoghi trattamenti derivanti da future eventuali norme di legge o accordi a carattere generale. L'attuazione dei regimi di orario sopra 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 ed alle relative deroghe ed eccezioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dalle norme in materie che escludono dalla limitazione dell'orario il personale con funzioni direttive.

DICHIARAZIONE COMUNE N. 1

A conclusione delle operazioni di redazione del testo contrattuale le Parti, fermo restando le procedure ed i



limiti per l'effettuazione di prestazioni oltre il normale orario contrattuale, confermano che non hanno inteso modificare la qualificazione legale del lavoro straordinario di cui alle disposizioni di legge, le quali si riferiscono unicamente alla prestazione lavorativa oltre le 40 ore settimanali (o i maggiori orari previsti per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia). Di conseguenza la denominazione "lavoro straordinario" attribuita al lavoro prestato tra la 38,5ma ora e la 40ma ora, di cui al presente articolo, è stata adottata ai soli fini dell'individuazione della percentuale di maggiorazione.

I DICHIARAZIONE COMUNE N. 2

Le Parti, visto l'intento comune di migliorare la competitività delle Aziende anche tramite un pieno utilizzo degli impianti e fermo restando l'impegno reciprocamente dichiarato per favorire la modifica delle normative attualmente vigenti, visto il combinato disposto dell'art. 5 e dell'art. 17 punto 3 della Direttiva 93/104/CE e dal Decreto Ministeriale del 22.5.2001 (G.U.R.I. n. 135 del 13.6.2001), convengono che possano essere previste, previa contrattazione a livello di singola azienda, turnazioni che consentano la utilizzabilità degli impianti sui sette giorni della settimana.

In tale caso la contrattazione dovrà comunque prevedere una giornata di riposo compensativo per ciascuna giornata di lavoro effettivamente prestato nella domenica ovvero nei giorni festivi.

NOTA A VERBALE

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

NOTA A VERBALE

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni e mobilità e di contratti di solidarietà, le Parti convengono che a fronte di casi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro compatibilmente con le esigenze delle aziende.

In caso di necessità di sospensioni dell'attività lavorativa la direzione aziendale potrà disporre anche in modo collettivo, previo Accordo con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, quanto accantonato in conto ore e le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

Art. 36 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

È considerato lavoro straordinario quello prestato oltre la durata dell'orario di lavoro l'orario settimanale secondo il regime di orario aziendale in atto ad eccezione del superamento dell'orario normale di fatto aziendale come conseguenza dell'utilizzo della flessibilità. ~~Fermo restando quanto previsto all'Art. 35 Orario di lavoro, è considerato lavoro straordinario quello eseguito:~~

a) ~~oltre l'orario di lavoro annuo di cui all'Art. 35 Orario di lavoro;~~

b) ~~comunque, Oltre le 48 ore settimanali di effettiva prestazione;~~

c) ~~oltre l'orario di lavoro di riferimento concordato in sede aziendale qualora l'impresa dichiari la non recuperabilità dello stesso.~~

~~Per L le ore di lavoro prestate nei casi di cui al primo comma del presente articolo, saranno considerate straordinarie ai soli effetti contrattuali per quanto riguarda le maggiorazioni previste a tale titolo.~~

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

Nei casi di effettuazione di prestazioni straordinarie, l'azienda ne darà comunicazione preventiva alle R.S.U.

Tuttavia, nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea non trova applicazione il principio della non obbligatorietà e l'azienda potrà fare ricorso allo straordinario dandone successiva comunicazione alle R.S.U.

Rientrano nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea le seguenti causali:

- completamento di commesse con scadenza, la cui mancata osservanza determina danni economici all'azienda;
- 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 e/o amministrative.

Le prestazioni straordinarie per le causali sopra elencate possono essere richieste per un monte ore pari a 40 80 ore annue pro capite e con un preavviso di 36 ore di anticipo.

Su richiesta delle R.S.U. si procederà ad un esame sulle cause che hanno determinato il ricorso al lavoro straordinario per le causali di cui sopra.

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

È considerato lavoro notturno ai fini dell'applicazione delle maggiorazioni previste dalla tabella sotto riportata, quello prestato secondo la definizione di lavoro notturno previsto dall'Art. 35 – Orario di lavoro.

È considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso di lavoratore per il quale, ai sensi della legge e dell'Art. 35 - 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 dal lavoratore avente 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 i lavoratori discontinui, intendendosi per tali i guardiani, gli autisti, i custodi ed i portieri, è considerato lavoro festivo quello compiuto in un giorno di lavoro compensativo mentre in caso di prestazione domenicale la retribuzione oraria dovuta sarà maggiorata del 14,4 % fino alla data del 31 dicembre 2018, e del 14,54%.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo, in relazione ai regimi di orario aziendali in atto di cui ai punti 3.1 e 3.2 dell'art 35, vengono confermate le maggiorazioni sulla retribuzione oraria di cui al CCNL 1 gennaio 1996 - 31 dicembre 1999 per i lavoratori del settore grafico-editoriale secondo la seguente tabella :



69



Tabella maggiorazioni

Settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi		
Tipologia di maggiorazione	Maggiorazione in vigore fino alla data del 31 dicembre 2018	Tabella in vigore dal 1° gennaio 2019
Flessibilità	9,62%	9,76%
Discontinui notturno	14,40%	14,61%
Turni diurni	6%	6,09%
Turni notturni	24%	24,36%
Lavoro notturno	54%	54,81%
Lavoro domenicale e/o festivo	54%	54,81%
Lavoro domenicale e/o festivo con riposo compensativo per il settore informatico e servizi innovativi (area tecnica)	30%	30,45%
Maggiorazioni straordinario feriale	30%	30,45%
Maggiorazione straordinario notturno e festivo	54%	54,81%
Maggiorazioni straordinario non collegato con normale orario lavoro:		
a) se diurno, con minimo di due ore di retribuzione	30%	30,45%
b) se notturno, con minimo di tre ore di retribuzione	60%	60,90%
Maggiorazioni straordinario notturno e festivo per i lavoratori addetti a turno notturno:		
a) lavoro notturno	60%	60,90%
b) lavoro festivo	60%	60,90%

Settore cartario-cartotecnico		
tipologia di maggiorazione	Maggiorazione in vigore fino alla data del 31 dicembre 2018	Tabella in vigore dal 1° gennaio 2019
Flessibilità	9,62%	9,76%
Discontinui notturno	14,40%	14,61%
Turni diurni (per 1° e 2° turno)	7,68%	7,80%
Turni notturni (3° turno)	25,02%	25,40%
Cambio squadre 1° e 3° turno	25,12%	25,50%
Cambio squadre 2° turno	49,15%	49,89%
Maggiorazioni straordinario diurno collegato con orario normale	25,12%	25,50%
Maggiorazioni straordinario non collegato con orario normale		
a) se diurno con minimo di tre ore di retribuzione	25,12%	25,50%

b) se notturno con minimo di 4 ore di retribuzione	49,15%	49,89%
Magg. lavoro festivo	52,64%	53,43%
Magg. lavoro notturno per operai non turnisti	52,64%	53,43%
Maggiorazioni straordinario domenicale	73,18%	74,28%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	76,97%	78,13%

Per quanto riguarda le percentuali di maggiorazioni riportate nelle sopraelencate tabelle, le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

NOTA A VERBALE PER IL SETTORE CARTARIO-CARTOTECNICO

Fermo restando che fino alla data del 31/12/2001 rimane in vigore, per gli istituti qui considerati, la disciplina di cui al CCNL 1 luglio 1997 - 30 giugno 2001 (Cartai-Cartotecnici) artt. 5, 6, 7, Parte seconda, Norme Operai, e art. 4, Parte Terza, Norme Impiegati, le Parti si danno reciprocamente atto che quanto convenuto negli artt. 5, operai turnisti (vedasi *Allegato 8*), e art. 6, cambio delle squadre per lavori a turni (vedasi *Allegato 9*), di cui al richiamato CCNL, continuerà a dispiegare i propri effetti sino a diversa regolamentazione in materia.

Art.36 bis – Banca ore

È istituita, in via alternativa al lavoro straordinario, notturno o festivo, sia su richiesta del lavoratore che su richiesta della direzione aziendale, la "Banca ore" per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate secondo la disciplina appresso definita previo accordo con la rsu ove presente o, in alternativa, con le OO.SS. territoriali.

Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, nei limiti previsti dall'articolo 36, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione, di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni attualmente previste dal Contratto nazionale nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria.

I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità della banca Ore "~~Conto ore~~".

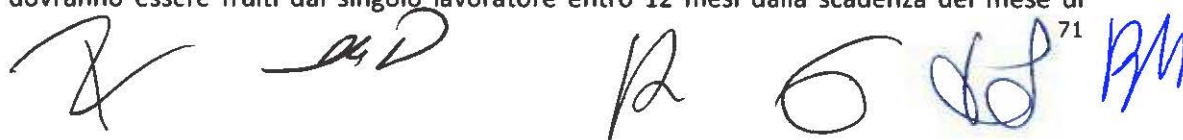
L'azienda dovrà dichiarare formalmente al lavoratore l'accantonamento in Banca Ore delle eventuali prestazioni straordinarie entro la fine del mese antecedente il mese di prestazione effettiva delle citate ore, fermo restando che l'accantonamento non potrà essere superiore al 50% delle ore prestate.

Per le ore di straordinario che confluiscono nella "Banca ore" verrà corrisposta la maggiorazione omnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Ai lavoratori che, nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale.

Alle R.S.U., saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore entro 12 mesi dalla scadenza del mese di

 71

accantonamento delle ore di straordinario.

Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto.

La scelta effettuata dal lavoratore o con accordo sindacale, circa l'accantonamento delle ore di straordinario in "Banca ore" riguarda l'insieme, non frazionabile, delle ore effettuate nel mese.

Le ore accantonate nella "Banca ore" sono disponibili per il lavoratore conformemente alle esigenze aziendali a decorrere dal mese successivo al loro accantonamento.

Art. 37 - Mutamento di mansioni.

In relazione ad esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al suo livello purché ciò non comporti un peggioramento economico né un mutamento sostanziale della sua posizione.

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.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi sottoscritti tra direzione aziendale ed RSU qualora presenti o le OO.SS. territoriali, firmatarie del presente contratto nazionale di categoria così come previsto all'articolo all'articolo 51 del D.Lgs. 81/2015.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al terzo 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.

Per gli 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 si farà riferimento alle norme di legge in materia.

Al lavoratore che sia adibito non occasionalmente e con carattere di prevalenza a mansioni di livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto un compenso di importo pari alla differenza fra la retribuzione di fatto percepita e quella minima del predetto livello superiore; comunque, trascorso un periodo di cinque mesi continuativi nel disimpegno di mansioni di livello superiore, il lavoratore acquisisce il passaggio al livello superiore.

Nel caso che si tratti di sostituzione temporanea di altri lavoratori assenti per motivi che diano diritto alla conservazione del posto il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di livello.

Se tali mansioni superiori vengono svolte per periodi frazionati, il nuovo livello e la relativa retribuzione saranno riconosciute quando la somma di tali periodi sia superiore a sei mesi nell'arco di nove mesi.

~~Ai sensi dell'art. 13 della legge n. 300/1970, il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello retributivo 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 lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di un mese se operaio e di tre mesi se impiegato nel disimpegno delle mansioni superiori, a~~

~~meno che si tratti di sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.~~

~~Il passaggio di categoria sarà notificato per iscritto all'interessato con indicazione del nuovo gruppo e livello retributivo a cui viene assegnato.~~

Art. 47 - Missioni/Trasferte

Al lavoratore in missione/trasferta per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti a mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, a piè di lista, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese.

Trasferta giornaliera

Al lavoratore in trasferta **giornaliera**, intendendosi per tale la missione **fuori dal comune di residenza dell'azienda** ~~di durata superiore alle 12 ore ed~~ effettuate ad una distanza di almeno **150 50 Km** dalla sede ordinaria di lavoro, verrà corrisposta **per le ore eccedenti il normale orario di lavoro** una indennità pari al **30 50%** della retribuzione giornaliera, ~~a titolo di rimborso spese non documentabili.~~

Trasferta plurigiornaliera

Se la trasferta ha una durata superiore alle 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il **30 50%** della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di **prestazione lavorativa missione.**

Il trattamento di cui sopra assorbe anche l'eventuale compenso per il tempo di viaggio, anticipazioni e impreviste protrazioni di orario comportate dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno remunerate con le maggiorazioni di cui all'Art. 36 – Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in trasferta presso altre località o sede di lavoro per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiore ad un mese, la indennità di cui sopra, dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del **20 35%** e, dopo il secondo mese, nella misura del **10 20%**.

L'indennità di cui ai commi precedenti sarà corrisposta nella misura del **10 20%** quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

L'indennità di cui sopra non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

~~Nel caso di missioni, normalmente fuori dal Comune di residenza dell'azienda, di durata inferiore o pari a 12 ore, e comunque ad una distanza inferiore ai 50 Km, al lavoratore spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:~~

71. 

R 6





~~a) Corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento di origine.~~

~~b) Corresponsione di un importo pari al 50% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a), con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex Art. 36 Lavoro straordinario, notturno e festivo.~~

~~Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.~~

Art. 54 – Disciplina del lavoro

Omissis

Potrà essere licenziato senza preavviso il lavoratore colpevole di:

....

L. assenza ingiustificata prolungatasi oltre 4 giorni lavorativi.

...

Omissis

Articolo comune operai e impiegati

Sostitutivo degli art. 63 e 71 del CCNL

MALATTIA E INFORTUNIO

CERTIFICAZIONE MEDICA

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del girono in cui si verifica l'assenza stessa, salvo in caso di comprovato impedimento. Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda non oltre il terzo giorno dall'inizio della malattia, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del girono in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere il servizio e deve essere attestata da successivi protocolli identificativi, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire in azienda entro il terzo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato precedente.

La direzione aziendale dovrà identificare e portare a conoscenza dei lavoratori modalità certe e documentate per le comunicazioni dell'assenza.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

VISITE DI CONTROLLO

Per quanto concerne il controllo delle assenze per infermità, fermo restando quanto previsto dall'art. 5 della legge n. 300/1970, vengono stabilite le seguenti regole e comportamenti:

1) il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio per le visite di controllo,

nelle fasce orarie che risultano determinate dai decreti che hanno dato attuazione all'art. 5 della legge n. 638/83 (10.00-12.00 e 17.00-19.00);

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) sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per cause inerenti la malattia.

Salvo i casi comprovati di cui al punto precedente, il lavoratore che non sia reperito presso il domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale per l'intero periodo di malattia.

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

CONSERVAZIONE DEL POSTO

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

Conservazione del posto, senza interruzione di anzianità per tutta la durata della malattia fino ad un massimo di 12 mesi;

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1095 giorni di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie.

Superati i limiti di conservazione del posto di lavoro, i lavoratori affetti da malattie di natura cronica di particolare gravità, debitamente documentate, potranno richiedere un periodo di aspettativa non superiore a mesi 6, salvo diversa intesa fra azienda e lavoratore, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto. Tale aspettativa potrà essere prorogata per un periodo pari a quello inizialmente richiesto.

TRATTAMENTO ECONOMICO

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);

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:



- le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital;
- le terapie salvavita;
- 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 il day hospital e a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi a gravi documentate malattie.

A richiesta, una volta l'anno l'azienda comunica al lavoratore il numero di giorni di assenza effettuati.

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.

Norma transitoria

I lavoratori che alla data di entrata in vigore della presente disciplina (1 agosto 2018) hanno raggiunto il periodo complessivo di 12 mesi di conservazione del posto, beneficeranno di un ulteriore periodo di tre mesi, o minor periodo, fino a raggiungere il periodo complessivo di 15 mesi complessivi.

La presente disposizione transitoria ha efficacia limitatamente ai primi tre mesi dall'entrata in vigore della nuova disciplina sulle malattie.

TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE

Il lavoratore assente dal lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale ha diritto al seguente trattamento:

- Conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità d'invalidità temporanea;
- Corresponsione da parte dell'azienda, oltre l'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 retribuzione giornaliera normale di fatto (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario).

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 al lavoratore quanto gli compete in base al presente CCNL, compreso il preavviso.

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

Se il lavoratore 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 n. 300/1970, 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.

Parte Seconda

Norme Operai

Art. 60 - Riposo settimanale e giorni festivi

Il riposo settimanale coincide di regola con la domenica salvo le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge (guardiani, custodi, portieri, etc.).

Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo settimanale, le seguenti:

a) festività nazionali:

- 25 aprile;
- 1° maggio;
- 2 giugno.

b) altre festività:

- Capodanno;
- Epifania;
- Lunedì successivo alla Pasqua;
- 15 agosto (Assunzione della B.V.M.);
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (S. Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);
- giorno del Patrono della località dove 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 S. Patrono coincida con altra festività retribuita.

In caso di coincidenza di una o più festività di cui alle lettere a) e b) del presente articolo tra di loro, o con la domenica, o con il giorno destinato al riposo compensativo, qualora non si proceda a spostamento, verrà corrisposto al lavoratore, in aggiunta alla retribuzione mensile, l'importo di un 1/26 dell'intera retribuzione stessa.

La retribuzione mensile non subirà riduzioni per le giornate di festività anche nel caso in cui il lavoratore, in coincidenza con il giorno festivo, risulti assente dal lavoro per aspettativa facoltativa *post partum*, congedo matrimoniale, permessi e assenze per giustificati motivi e nei casi in cui il lavoratore risulti sospeso dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore, salvi, per quanto concerne le festività di cui al punto b), i periodi di sospensione dal lavoro in atto da oltre due settimane.

Fino al 31 dicembre 2018 in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge n. 54/1977, così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e dalla Legge n. 336/2000, vengono riconosciute:

- n. 24 ore di permesso retribuito per i lavoratori dei settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi;
- n. 23 ore di permesso retribuito per i lavoratori del settore cartario-cartotecnico.

Dal 1° gennaio 2019 i trattamenti previsti in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge n. 54/1977, così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e dalla Legge n. 336/2000, sono riportati nella normativa dell'orario di lavoro di cui all'Art 35 del presente CCNL.

Relativamente al settore cartario-cartotecnico, valgono le norme contenute nel CCNL 1° luglio 1997 - 30 giugno 2001, art. 12, Parte Prima, Norme Generali – Riposo settimanale – ed art. 10, Parte Seconda, Norme Operai – Giorni festivi – (vedasi Allegato 32).

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.

Art. 64 - Gratifica natalizia

La gratifica natalizia per gli operai e gli apprendisti è stabilita, fino al 31 dicembre 2018, nella misura di 192 ore e 30 minuti della normale retribuzione percepita, dal relativo importo non dovrà essere effettuata alcuna detrazione di quanto corrisposto dall'INPS o dall'INAIL per i casi di malattia o d'infortunio sul lavoro.

Dal 1° gennaio 2019 la gratifica Natalizia è fissata, con le stesse modalità, nella misura di 169 ore.

Il pagamento avverrà di norma entro la vigilia di Natale e comunque, in casi eccezionali, il saldo deve avvenire non oltre il 31 gennaio successivo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai quindici giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai quindici giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente CCNL, nonché i periodi di assenza per regolari permessi quando siano complessivamente di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Per le sospensioni di lavoro valgono le norme di legge in materia. ~~deliberazioni adottate dal Comitato Speciale della Cassa Integrazione Guadagni Operai dell'Industria.~~

NORMA TRANSITORIA PER IL SETTORE CARTARIO-CARTOTECNICO

Fino alla data del 31.12.2001 la misura della gratifica natalizia per gli operai del settore cartario-cartotecnico rimane fissata in 193 ore della normale retribuzione. A tal fine si richiama la disposizione di cui all'art.14 parte seconda, norme Operai, del CCNL 1.7.1997.

Parte Terza

Norme Impiegati

Art. 68 - Riposo settimanale e giorni festivi

Il riposo settimanale coincide di regola con la domenica, salvo le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge. Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo settimanale, le seguenti:

a) festività nazionali:

— 25 aprile;

— 1° maggio;

— 2 giugno.

b) altre festività:

— Capodanno;

— Epifania;

— Lunedì successivo alla Pasqua;

— 15 agosto (Assunzione della B.V.M.);

— 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 S. Patrono coincida con altra festività retribuita.

In dette festività, quando non vi sia prestazione di lavoro, s'intende che il pagamento della festività stessa è compreso nella retribuzione mensile percepita dall'impiegato e non si farà, quindi, luogo ad alcuna variazione sul normale trattamento. Nel caso di prestazione di lavoro spetterà all'impiegato il pagamento delle ore lavorative effettivamente prestate con la maggiorazione per lavoro festivo.

Nel caso in cui le festività sopra elencate cadono di domenica, sarà dovuto, oltre alla normale retribuzione mensile, 1/26 della retribuzione stessa.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a stylized 'R', a signature that appears to be 'A. D.', a large 'R', a '6', a signature that looks like 'G. S.', and a signature that looks like 'B. M.'. There is also a small number '79' next to the 'G. S.' signature.

La retribuzione mensile non subirà riduzioni per le giornate di festività anche nel caso in cui il lavoratore, in coincidenza con il giorno festivo, risulti assente dal lavoro per aspettativa facoltativa *post partum*, congedo matrimoniale, permessi e assenze per giustificati motivi e nei casi in cui il lavoratore risulti sospeso dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore, salvi, per quanto concerne le festività di cui al punto b), i periodi di sospensione dal lavoro in atto da oltre due settimane.

Fino al 31 dicembre 2018 in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge n. 54/1977, così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e dalla Legge n. 336/2000, vengono riconosciute:

- n. 24 ore di permesso retribuito per i lavoratori dei settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi,
- n. 23 ore di permesso retribuito per i lavoratori del settore cartario-cartotecnico.

Dal 1° gennaio 2019 i trattamenti previsti in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge n. 54/1977, così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e dalla Legge n. 336/2000, sono riportati nella normativa dell'orario di lavoro di cui all'Art 35 del presente CCNL.

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

Art. 69 – Ferie

Per ogni anno di servizio l'impiegato ha diritto ad un periodo di riposo, con decorrenza della normale retribuzione, così fissato:

- settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi: 173 ore e 15 minuti fino alla data del 31 dicembre 2018; 175 ore e 30 minuti dal 1° gennaio 2019.
- settore cartario-cartotecnico:

Fino alla data del 31 dicembre 2018		
Fino a 10 anni di anzianità di servizio	oltre 10 anni e fino a 15 anni di anzianità di servizio	oltre i 15 anni di anzianità di servizio
166 ore e 30 minuti	173 ore e 18 minuti;	192 ore e 30 minuti
Dal 1° gennaio 2019		
Fino a 10 anni di anzianità di servizio	oltre 10 anni e fino a 15 anni di anzianità di servizio	oltre i 15 anni di anzianità di servizio
168 ore e 38 minuti	175 ore e 39 minuti	195 ore

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico senza prolungamento del periodo feriale.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo. Nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie, salvo diverso accordo documentato tra le parti.

Per i lavoratori del settore cartario-cartotecnico svolgenti attività in ciclo continuo 7 giorni su sette si rimanda al chiarimento a verbale di cui all'art. 7, Parte terza, Norme impiegati, del CCNL 1.7.1997.

CHIARIMENTO A VERBALE

- La settimana è pari all'orario medio settimanale.
- La giornata è pari ad un quinto dell'orario medio settimanale.
- Le giornate di ferie godute dai lavoratori, vengono detratte dal monte ore ferie complessivamente spettante, in relazione al numero di ore che si sarebbero dovute prestare in tali giornate.

NORMA TRANSITORIA PER I LAVORATORI DEL SETTORE CARTARIO-CARTOTECNICO

Ogni singola giornata di ferie maturata, e non ancora fruita, sino alla data del 31.12.2001 sarà rapportata, con decorrenza dal 1.1.2002, ad 1/5 dell'orario medio settimanale di 38 ore e 40 minuti.

Qualora alla data del 31.12.2001 le ferie maturate e non ancora fruita fossero espresse in termini orari, il riproporzionamento conseguente alla riduzione dell'orario di lavoro settimanale da 38 ore e 40 minuti a 38 ore e 30 minuti avverrà con le seguenti modalità:

Ferie al 1.1.2002 = Ferie al 31.12.2001 : 38,666 x 38,5.

Art. 72 - Tredicesima mensilità

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari a 30/26 della normale retribuzione mensile percepita dall'impiegato.

Dal 1° gennaio 2019 la tredicesima mensilità è fissata nella normale retribuzione mensile percepita.

La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente entro la vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese non superiore ai 15 giorni non sarà considerata, mentre sarà considerata come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

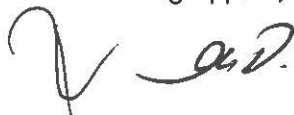
I periodi di assenza per malattia ed infortunio, nei limiti della conservazione al posto, nonché per gravidanza e puerperio, nei limiti dell'assenza obbligatoria di cui al D.Lgs. n. 151/2001, ed i periodi di assenza per regolari permessi saranno utilmente computati ai fini della tredicesima mensilità.

Art. 74 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento dell'impiegato non in prova e non ai sensi dell'Art. 54 – Disciplina del lavoro - o le sue dimissioni, dovranno aver luogo con un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

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

- mesi 2 e 15 giorni, per gli impiegati dei livelli 1-2 gruppo A;
- mesi 1 e 15 giorni, per gli impiegati dei livelli 3-4 gruppo B;



- mesi 1, per gli impiegati dei livelli 5- 6-7-9 gruppo C.

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

- mesi 3 e 15 giorni, per gli impiegati dei livelli 1-2 gruppo A;

- mesi 2, per gli impiegati dei livelli 3-4 gruppo B;

- mesi 1 e 15 giorni, per gli impiegati dei livelli 5- 6-7-9 gruppo C.

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

- mesi 4 e 15 giorni, per gli impiegati dei livelli 1-2 gruppo A;

- mesi 2 e 15 giorni, per gli impiegati dei livelli 3-4 gruppo B;

- mesi 2, per gli impiegati dei livelli 5- 6-7-9 gruppo C.

I termini di disdetta decorrono dal 1° o dal 15° giorno 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 per il periodo di mancato preavviso.

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 per il periodo di mancato preavviso.

La retribuzione corrisposta in caso di preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo 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.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

Per il lavoratore che avesse partecipato, nei dodici mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, a interventi formativi teorici o teorico-pratico, ~~con la partecipazione di docenti esterni, comprendendo tra questi anche i tecnici delle case produttrici degli impianti acquisiti dall'impresa datrice di lavoro,~~ il periodo di preavviso individuale è incrementato di n. 2 mesi di effettivo lavoro.

Normativa speciale per il Settore Informatico-Servizi Innovativi, Area Tecnica

Le Parti, riconoscendo l'importanza e la valenza del momento formativo, e ciò ancor più in un settore come quello di applicazione del presente CCNL ove si assiste all'incessante avvento e crescita di nuove figure professionali, concordano sull'introduzione di una più dettagliata disciplina che possa regolamentare la materia incentivando le Aziende del comparto ad investire in progetti formativi garantendo, in tal modo, una costante e tangibile crescita professionale dei lavoratori e, più in generale, assicurando maggior stabilità e trasparenza al mercato del lavoro di appartenenza.

Si conviene, pertanto, che i periodi di preavviso, in caso di dimissioni del lavoratore inquadrato nell'area

tecnica del settore informatico-servizi innovativi, sono disciplinati come segue:

Inquadramenti	Fino a 5 anni di servizio	Oltre 5 e fino a 10 anni di servizio	Oltre 10 anni di servizio
Q - 1° e 2° livello	3 mesi	3,5 mesi	4,5 mesi
Fino al 3° livello	2 mesi	2,5 mesi	3 mesi

Inquadramenti	Fino a 10 anni di servizio	Oltre 10 anni di servizio
Q - 1° e 2° livello	4 mesi	4,5 mesi
Fino al 3° livello	3 mesi	3,5 mesi

Per il lavoratore che avesse partecipato, nei 24 mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, a interventi formativi teorici o teorico-pratici, ~~con la partecipazione di docenti esterni~~, il periodo di preavviso individuale come sopra determinato è incrementato di n. 2 mesi di effettivo lavoro.

In aggiunta a quanto previsto dal comma precedente, per il lavoratore che abbia effettuato, nei 36 mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, un intervento formativo, certificato da società produttrici di hardware e/o software, o da società da quest'ultime autorizzate, che lo renda titolare di certificazione professionale, e il cui costo sia stato sostenuto dall'Azienda, i termini di preavviso sono incrementati di ulteriori n. 2 mesi.

Per tutto quanto non previsto dalla presente normativa speciale, si fa rinvio a quanto previsto alla normativa generale di cui al presente articolo.

NOTA A VERBALE

Nell'ambito dell'Osservatorio, le Parti procederanno ad un monitoraggio della normativa speciale qui prevista per il settore informatico-servizi innovativi al fine di valutarne gli effetti sia sotto l'aspetto delle casistiche verificatesi, sia sull'andamento delle attività di formazione che caratterizzano il settore.

Parte Ottava

Norme speciali

per il settore Informatico e dei Servizi Innovativi

Premessa

Omissis

Art. 90 - Reperibilità

Allo scopo di garantire la continuità funzionale dei servizi e, comunque, in tutti quei casi in cui l'intervento del dipendente non possa essere rinviato ad un momento successivo di normale orario di lavoro, al lavoratore può essere richiesto di rimanere a disposizione, ed essere pronto a prestare la propria attività lavorativa, oltre il normale orario di lavoro.

 83 

Nell'eventualità siano previsti dei turni, il dipendente, salvi obiettivi impedimenti personali, non può rifiutare la propria reperibilità purché questa sia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore nell'ambito, comunque, di piani plurisettimanali e nei limiti previsti dalla presente normativa,

Le modalità tecniche di organizzazione dell'istituto saranno predisposte a livello aziendale previa verifica con le R.S.U. o, in mancanza, con le Organizzazioni Sindacali a livello territoriale.

L'impegno di reperibilità per ogni singolo lavoratore non potrà essere superiore a 15 giorni/mese, salvo diverso accordo risultante da atto scritto, e, comunque, non potrà protrarsi oltre a 6 giorni consecutivi.

Rimane confermato che la presente normativa sulla reperibilità dovrà tener conto, in sede di applicazione a livello aziendale, delle normative esistenti in materia sul riposo domenicale e sul riposo giornaliero per quanto riguarda il regime delle prestazioni rese a fronte dell'intervento richiesto.

Se non diversamente concordato con l'Azienda, il lavoratore dovrà rendersi reperibile, non necessariamente al proprio domicilio, in modo tale da garantire le modalità di intervento ~~di cui ai sottostanti punti a) e b)~~; in ogni caso, comunque, dovrà farsi parte diligente nel comunicare l'esatto recapito durante il suo periodo di reperibilità.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) oraria;
- b) giornaliera;
- c) settimanale.

Il servizio di reperibilità potrà essere articolato secondo le seguenti modalità:

a) *Intervento "da remoto"*: reperibilità finalizzata ad un intervento del lavoratore a distanza con mezzi telematici, o in ogni caso con sistemi che non richiedano un intervento fisico in loco, per risolvere la situazione di emergenza verificatasi.

b) *Intervento "in loco"*: reperibilità finalizzata ad un intervento che, oltre alle caratteristiche di quello previsto al punto precedente, possa richiedere un intervento diretto sul luogo dove si è verificata l'emergenza entro un termine massimo di 60 minuti dalla richiesta.

~~A tutti i lavoratori reperibili è riconosciuta un'indennità specifica e differenziata da quella dovuta in caso di intervento secondo la seguente tabella:~~

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno al lavoratore un compenso specifico pari al 7% se feriale e al 10 % se festivo.

Indennità per Reperibilità		
Fascia oraria	Reperibilità per intervento "da remoto"	Reperibilità per intervento "in loco"
Diurno (sino alle 22.00)	5 %	9 %
Notturno (22.00 - 6.00)	7,5 %	12 %
Festivo	10 %	16 %

Indennità per Intervento					
Intervento effettuato <i>"da remoto"</i>			Intervento effettuato <i>"in loco"</i>		
Fascia oraria		Festivo	Fascia oraria		Festivo
Fino alle 22.00	dalle 22.00 alle 06.00		Fino alle 22.00	dalle 22.00 alle 06.00	
Maggiorazione del 15%	Maggiorazione del 27%	Maggiorazione del 30%	Maggiorazione del 30%	Maggiorazione del 54%	Maggiorazione del 60%

L'indennità di reperibilità sarà riconosciuta, nella sola maggiorazione sopra prevista, per ogni ora di reperibilità richiesta nell'ambito dei periodi stabiliti, oltre il normale orario di lavoro, da calcolarsi sullo stipendio spettante.

Oltre all'indennità di cui sopra, al lavoratore cui venga richiesto di intervenire saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione oraria:

~~Resta confermato che il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda la quantità di tempo complessivamente impiegato sia per l'intervento effettuato da remoto sia per quello effettuato sul sito, in quest'ultimo caso comprendendo il tempo di viaggio, ai fini del pagamento dell'indennità dovuta ed anche per consentire all'Azienda gli opportuni riscontri.~~

Gli importi erogati, sia a titolo di indennità di reperibilità che per indennità di intervento, sono ad ogni effetto onnicomprensivi dell'incidenza su qualsiasi istituto contrattuale e/o di legge.

Sulla base delle leggi vigenti si concorda che è permessa la deroga, che non può assumere carattere di strutturalità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive per i lavoratori che prestano la loro opera in regime di reperibilità garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore ed accordando una protezione appropriata.

Salari e Stipendi

Art. 105 - Quota oraria

Per il computo della retribuzione normale oraria, si dividerà la retribuzione mensile per 166,5 fino alla data del 31 dicembre 2018; dal 1° gennaio 2019 si dividerà per 169.

Per la determinazione della retribuzione oraria, collegata al turno notturno del settore grafico (36 ore), il divisore orario è fissato in 156.

Alle date sottoelencate i minimi contrattuali sono incrementati come segue:

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Settori Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi Innovativi					
liv.	par.	01.08.018	01.01.019	01.10.019	Totale Euro
Q	248	€ 15,90	€ 31,79	€ 31,79	€ 79,49
1	247	€ 15,83	€ 31,67	€ 31,67	€ 79,17
2	209	€ 13,40	€ 26,79	€ 26,79	€ 66,99
3	195	€ 12,50	€ 25,00	€ 25,00	€ 62,50
4	182	€ 11,67	€ 23,33	€ 23,33	€ 58,33
5	169	€ 10,83	€ 21,67	€ 21,67	€ 54,17
6	156	€ 10,00	€ 20,00	€ 20,00	€ 50,00
7	133	€ 8,53	€ 17,05	€ 17,05	€ 42,63
8	125	€ 8,01	€ 16,03	€ 16,03	€ 40,06
9	114	€ 7,31	€ 14,62	€ 14,62	€ 36,54
10	100	€ 6,41	€ 12,82	€ 12,82	€ 32,05
Settore Cartario-Cartotecnico					
liv.	par.	01.08.018	01.01.019	01.10.019	Totale Euro
Q	250	€ 16,34	€ 32,68	€ 32,68	€ 81,70
AS	249	€ 16,27	€ 32,55	€ 32,55	€ 81,37
A	212	€ 13,86	€ 27,71	€ 27,71	€ 69,28
B1	188	€ 12,29	€ 24,58	€ 24,58	€ 61,44
B2/S	182	€ 11,90	€ 23,79	€ 23,79	€ 59,48
B2	174	€ 11,37	€ 22,75	€ 22,75	€ 56,86
C1/S	161	€ 10,52	€ 21,05	€ 21,05	€ 52,61
C1	153	€ 10,00	€ 20,00	€ 20,00	€ 45,00
C2	139	€ 9,08	€ 18,17	€ 18,17	€ 45,42
C3	129	€ 8,43	€ 16,86	€ 16,86	€ 42,16
D1	121	€ 7,91	€ 15,82	€ 15,82	€ 39,54
D2	111	€ 7,25	€ 14,51	€ 14,51	€ 36,27
E	100	€ 6,54	€ 13,07	€ 13,07	€ 32,68

Pertanto i nuovi minimi contrattuali saranno i seguenti:

Settori Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi Innovativi								
LIV.	PAR.	Al 30.06.15	Incrementi	dall'01.08.018	Incrementi	dall'01.01.019	Incrementi	dall'01.10.019
Q	248	1.883,36	€ 31,79	1.915,15	€ 31,79	1.946,95	€ 31,79	1.978,74
1	247	1.870,87	€ 31,67	1.902,54	€ 31,67	1.934,20	€ 31,67	1.965,87
2	209	1.584,95	€ 26,79	1.611,74	€ 26,79	1.638,54	€ 26,79	1.665,33
3	195	1.479,38	€ 25,00	1.504,38	€ 25,00	1.529,38	€ 25,00	1.554,38
4	182	1.383,93	€ 23,33	1.407,26	€ 23,33	1.430,60	€ 23,33	1.453,93
5	169	1.284,80	€ 21,67	1.306,47	€ 21,67	1.328,13	€ 21,67	1.349,80
6	156	1.186,20	€ 10,00	1.196,20	€ 20,00	1.216,20	€ 20,00	1.236,20
7	133	1.029,98	€ 17,05	1.047,03	€ 17,05	1.064,08	€ 17,05	1.081,13
8	125	947,8	€ 16,03	963,83	€ 16,03	979,85	€ 16,03	995,88
9	114	864,31	€ 14,62	878,93	€ 14,62	893,54	€ 14,62	908,16
10	100	758,65	€ 12,82	771,47	€ 12,82	784,29	€ 12,82	797,11
Settore Cartario-Cartotecnico								
LIV.	PAR.	Al 30.06.15	Incrementi	dall'01.08.018	Incrementi	dall'01.01.019	Incrementi	dall'01.10.19
Q	250	1.847,55	32,68	1.880,23	32,68	1.912,91	32,68	1.945,59
AS	249	1.836,57	32,55	1.869,12	32,55	1.901,67	32,55	1.934,22
A	212	1.607,20	27,71	1.634,91	27,71	1.662,62	27,71	1.690,34
B1	188	1.389,61	24,58	1.414,19	24,58	1.438,76	24,58	1.463,34
B2/S	182	1.345,30	23,79	1.369,09	23,79	1.392,88	23,79	1.416,67
B2	174	1.285,95	22,75	1.308,70	22,75	1.331,44	22,75	1.354,19
C1/S	161	1.189,92	21,05	1.210,97	21,05	1.232,01	21,05	1.253,06
C1	153	1.130,94	10,00	1.140,94	20,00	1.160,94	20,00	1.180,94
C2	139	1.027,72	18,17	1.045,89	18,17	1.064,06	18,17	1.082,23
C3	129	954,8	16,86	971,66	16,86	988,53	16,86	1.005,39
D1	121	894,33	15,82	910,15	15,82	925,96	15,82	941,78
D2	111	820,11	14,51	834,62	14,51	849,13	14,51	863,64
E	100	739,15	13,07	752,22	13,07	765,29	13,07	778,37

Nota a verbale

L'aumento decorrente al 1° gennaio 2019 non potrà essere assorbito da eventuali superminimi individuali o collettivi in atto alla data di decorrenza dell'incremento.

Art..... - Quota per servizio contrattuale

Unigec Confapi e Unimatica Confapi procederanno a richiedere, con le modalità che verranno definite, alle aziende che applicano il presente CCNL e non sono iscritte ad una delle articolazioni territoriali di Unigec/Unimatica - Confapi il versamento di 10 euro per ogni lavoratore dipendente per ogni anno di vigenza del contratto a far data dal 1° ottobre 2018.

La quota è denominata *Contributo datoriale per la rappresentanza contrattuale* e i versamenti verranno effettuati nei modi e nelle forme che saranno stabiliti.

CCNL UNIMATICA

Nuova classificazione dei livelli contrattuali minimi in vigore dalla data del 1° agosto 2018

Settori Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi Innovativi								
LIV.	PAR.	Al 30.06.15	Incrementi	dall'01.08.018	Incrementi	dall'01.01.019	Incrementi	dall'01.10.019
Q	248	1.883,36	€ 31,79	1.915,15	€ 31,79	1.946,95	€ 31,79	1.978,74
2	209	1.584,95	€ 26,79	1.611,74	€ 26,79	1.638,54	€ 26,79	1.665,33
4	182	1.383,93	€ 23,33	1.407,26	€ 23,33	1.430,60	€ 23,33	1.453,93
5	169	1.284,80	€ 21,67	1.306,47	€ 21,67	1.328,13	€ 21,67	1.349,80
6	156	1.186,20	€ 10,00	1.196,20	€ 20,00	1.216,20	€ 20,00	1.236,20
7	133	1.029,98	€ 17,05	1.047,03	€ 17,05	1.064,08	€ 17,05	1.081,13
8	125	947,8	€ 16,03	963,83	€ 16,03	979,85	€ 16,03	995,88
9	114	864,31	€ 14,62	878,93	€ 14,62	893,54	€ 14,62	908,16
10	100	758,65	€ 12,82	771,47	€ 12,82	784,29	€ 12,82	797,11

Bh
H

IPOTESI DI ACCORDO

Per il rinnovo del CCNL per i dipendenti della piccola e media industria della comunicazione,
dell'informatica, dei servizi innovativi e della microimpresa

UNIGEC UNIMATICA

UNIMATICA CONFAPI

CONFAPI

SLC - CGIL

FISTEL - CISL

UILCOM - UIL

Roma _____

R.

6

10

10

10

COSTITUZIONE DELLE PARTI

tra

- l'UNIGEC CONFAPI rappresentata da _____, con l'assistenza della Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata – CONFAPI.
- l'UNIMATICA CONFAPI rappresentata da _____, con l'assistenza della Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata – CONFAPI.
- CONFAPI

e

- la SLC-CGIL, rappresentata da _____, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro – CGIL
- la FISTEL-CISL, rappresentata da _____, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori – CISL
- la UILCOM-UIL, rappresentata da _____, con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro - UIL

Le Parti sociali sopra richiamate ritengono la contrattazione collettiva quale strumento di regolazione dei rapporti di lavoro e quale elemento di promozione del consolidamento e sviluppo delle imprese.

Per meglio adattare il CCNL alle esigenze delle PMI le Parti riconoscono il modello contrattuale strutturato su due livelli, di cui il primo nazionale di categoria, e il secondo alternativamente aziendale o territoriale o di altra natura.

Inoltre, le Parti considerano la dimensione aziendale quale elemento di riferimento per meglio adattare il CCNL nell'ambito dei due livelli alle esigenze reali delle imprese.

Per questa ragione ritengono che vadano considerate le peculiarità delle aziende fino a 15 addetti nonché delle aziende da 16 a 50 addetti e delle aziende con oltre i 50 addetti.

Da questa prospettiva le Parti intendono rispondere con il presente CCNL alle necessità di regolazione dei rapporti di lavoro del comparto della PMI dei settori rappresentati.

Gli Accordi Interconfederali sottoscritti da Confapi con Cgil, Cisl e Uil vengono integralmente recepiti nel presente CCNL.

Relativamente all'Accordo Interconfederale SANAPI, le parti considerano che la problematica non ha trovato ancora soluzione a livello interconfederale, si riservano di fare una valutazione nell'ambito della durata del vigente contratto al fine di valutare le proposte di intervento per offrire ai lavoratori e alle imprese, con il meccanismo di compartecipazione, tale servizio.

Eventuali Accordi Interconfederali e/o Intese che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale saranno oggetto di esame tra le Parti al fine di armonizzare, senza oneri né vantaggi rispettivi, le pattuizioni qui definite.

CONSIDERAZIONI PRELIMINARI

Con l'Accordo Interconfederale del 20.4.2012 in materia di rappresentanza sono state definite modalità condivise per la tutela dei diritti in materia di rappresentanza, validità ed effettività dei CCNL. A tale Accordo Interconfederale si richiamano le parti nella prospettiva di offrire un quadro certo e definito di regole condivise e vincolanti per tutte le parti.

PROTOCOLLO DI INTESA AGGIUNTIVO AL CAMPO DI APPLICAZIONE DEL PRESENTE CCNL

In relazione all'estensione del presente CCNL all'area della microimpresa, la Raccomandazione n. 03/361/CE definisce e qualifica come PMI un'impresa che soddisfa tre criteri: finanziario, numero dei dipendenti, autonomia.

Secondo tale raccomandazione si considerano Microimprese le aziende con le seguenti caratteristiche: meno di 10 persone occupate, un fatturato annuo non superiore a due milioni di euro ed un bilancio annuo non superiore a due milioni di euro.

Le Parti convengono che il presente CCNL potrà quindi essere applicato su richiesta delle imprese anche ai dipendenti delle Microimprese, come sopra definite, non rientranti nel campo di applicazione dei CCNL del sistema CONFAPI.

Le parti si impegnano a definire entro il 31/12/2013 nell'ambito di un apposito comitato paritetico bilaterale la parte economica specifica nonché la parte relativa alla classificazione professionale dei dipendenti.

Dichiarazione a verbale

CONFAPI, nell'ambito della propria organizzazione associativa, dispone di Unioni di categoria che raccolgono aziende operanti nell'ambito delle seguenti categorie: CONFAPI TURISMO, CONFAPI TRASPORTI, CONFAPI SANITÀ.

Inoltre il sistema CONFAPI copre mediante patti federativi la rappresentanza delle microimprese, nei diversi settori economici.

DECORRENZA E DURATA

Il presente CCNL, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 1 luglio 2012 con scadenza al 30 giugno 2015.

INQUADRAMENTO

Con effetto dalla data di sottoscrizione della presente Intesa e nell'ambito di un comitato paritetico da costituirsi entro il 31/12/2013, le Parti si impegnano a rivedere entro i termini di vigenza del contratto i profili attualmente presenti in contratto, eliminando quelli non più attuali e inserendone di nuovi.

NUOVO ARTICOLO - DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITA'

La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a

tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

1. Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro;
2. i trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti;
3. a far data dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi, mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta;
4. per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui al precedente punto 3 è forfettariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto non va versato;
5. a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e dei CCNL rinnovati ed in corso di rinnovo i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

a) *"Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"*

- 18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza territoriale;
- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS

b) *"Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI"*

- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato
- 3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore

c) *"Fondo Sostegno al reddito"*

- 28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore

d) *"Osservatorio della contrattazione e del lavoro"*

- 8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;
- 12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per

ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale;

6. a partire dalla data di sottoscrizione della presente Intesa le aziende che applicano il CCNL verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23.07.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'ENFEA tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

ARTICOLO 9 - PREMIO DI RISULTATO

Fermo restando quanto stabilito dal vigente CCNL le Parti convengono sulla possibilità che tra eventuali criteri di attribuzione individuale del premio di risultato da definire in sede di contrattazione aziendale o territoriale potranno essere prese a riferimento le Linee guida per la contrattazione di II livello da definirsi nell'ambito di un apposito Comitato Paritetico Bilaterale che le Parti si impegnano a costituire in tempi utili a produrre un documento condiviso entro il 31.12.2013.

Al fine di consentire l'applicazione delle previsioni sopra stabilite, alle quali deve uniformarsi la contrattazione di secondo livello, nel caso in cui si verifichi una presunta difformità e, a livello locale permanga su tale aspetto una contrapposizione tra le Parti, la questione verrà sottoposta per iscritto all'esame delle Parti stipulanti a livello nazionale che si incontreranno nei quindici giorni successivi al fine di valutare soluzioni per una corretta applicazione delle presenti disposizioni contrattuali.

NOTA A VERBALE ALL'ART. 35 PAG.73

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni e mobilità e di contratti di solidarietà, le Parti convengono che a fronte di casi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro compatibilmente con le esigenze delle aziende.

In caso di necessità di sospensioni dell'attività lavorativa la direzione aziendale potrà disporre anche in modo collettivo, previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, quanto accantonato in conto ore e le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

ARTICOLO 26 – CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Nell'ambito di quanto previsto dal D. Lgs. n. 368/2001 come modificato dalla legge 28 giugno 2012 n. 92, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato. Per i contratti con durata fino a 36 mesi, nell'ambito della durata dei contratti medesimi, i periodi di conservazione del posto e di trattamento economico previsti dall'art. 4, capitolo 3 del presente contratto per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti si applicano secondo il principio di proporzionalità diretta.

E' delegata alla contrattazione aziendale o, in alternativa, alla contrattazione territoriale la eventuale definizione di quanto stabilito dall'articolo 1, comma 1-bis, secondo periodo, del D. Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001 come modificato dalla legge 28 giugno 2012 n. 92.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo adeguato in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Ai fini della valutazione delle opportunità offerti ai lavoratori operanti a tempo determinato, le imprese informeranno i lavoratori stessi dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, D.Lgs., 26 marzo 2001, n. 151.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 4-ter e comma 3, del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 come modificato dai successivi interventi legislativi, oltre alle attività stagionali definite dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazione, le Parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, comma 3, ultimo periodo, del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 come modificato dalla legge 7 agosto 2012 n. 134, i termini ridotti di intervallo nella successione di contratti a termine con il medesimo lavoratore si applicano nei casi di assunzione in sostituzione di lavoratori assenti nonché nei casi di assunzione dei lavoratori posti in cassa integrazione guadagni, iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'Aspi ed in ogni altro caso previsto dagli Accordi aziendali o territoriali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria o dalle organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31.12.2013 per definire modalità di intervento utili ad incentivare nuove assunzioni di lavoratori di età fino a trenta anni e con qualsiasi titolo di studio al fine di favorire l'attivazione di contratti a tempo determinato con inquadramento al 1° livello e durata minima di 18 mesi.

ARTICOLO NUOVO - LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

E' rinviata alla contrattazione di Il livello la eventuale definizione di quanto previsto dall'art. 1, comma 1-bis, secondo periodo, del D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001 come modificato dalla legge 28 giugno 2012 n. 92.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 20, comma 5-quater, del D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, come modificato dai successivi interventi legislativi, la somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazioni, è ammessa oltreché nei casi previsti dalla legge e nelle ulteriori ipotesi previste dagli Accordi aziendali o territoriali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria o dalle organizzazioni sindacali territoriali espressione delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, per un numero di lavoratori, per ciascun anno solare, non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei tre anni solari precedenti; a tali fini sono utili le proposte di assunzione formulate per iscritto e ricevute dal lavoratore ma dallo stesso rifiutate formalmente. E' comunque consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazione per almeno tre lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero almeno pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.

Gli Accordi aziendali o territoriali riguardanti il Premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale Premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il Premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati a tempo determinato in missione alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al quarto comma e all'art. Sezione quarta, Titolo IV, in proporzione diretta al periodo.

Per meglio definire le tipologie contrattuali di lavoro le Parti si impegnano a verificare entro il 31.12.2013 un apposito comitato paritetico gli interventi innovativi che fossero eventualmente introdotti dalla normativa e/o da richiesta per esigenza rappresentate dalle parti stesse.

Le Parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenza con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

ARTICOLO 31 – CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 20.04.2012 in materia di apprendistato e quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti 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'assunzione dei nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% e gli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi 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.

Le Parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

IPOTESI DI LAVORO 2 LUGLIO 2013 ORE 13.30

 7

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento.

La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del D. Lgs. n. 167/2011.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale.

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino, le Parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello standard definito nel CCNL da depositarsi presso l'ENFEA ai fini dell'aggiornamento del libretto formativo del cittadino.

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza asseverata dall'ente bilaterale interconfederale ENFEA.

Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 167/2011, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Il servizio inerente le iniziative per lo sviluppo dell'apprendistato - "Diritto alle prestazioni della bilateralità", previsto dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e dalla relativa Intesa Applicativa del 28 dicembre 2012, è gestito tramite l'ENFEA che è chiamato ad operare per la raccolta dei Piani Formativi Individuali e la validazione degli stessi rispetto alla coerenza con i modelli previsti dal CCNL nonché per la formazione sia dell'apprendista che del tutor aziendale.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto.

La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione.

La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo.

Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello.

Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

La durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata fatte salve diverse intese fra le Parti contraenti.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
36	12	12	12
30	10	10	10
24	8	8	8

Le parti si impegnano a definire entro il 31.12.2013 in un apposito comitato paritetico le modalità attuative delle disposizioni di cui al presente articolo.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Dichiarazione comune

Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

Le parti, pertanto, si impegnano, per incentivare il ricorso all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, a diffondere le Convenzioni stipulate con gli Istituti Tecnici e professionali, con le Università e con gli istituti di ricerca quali buone prassi attivate nei territori.

ARTICOLO NUOVO - ENTRATA ED USCITA

Laddove non sussistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo e fatte salve le prassi in atto, potranno essere definiti in sede aziendale sistemi di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro giornaliero.

ARTICOLO NUOVO - PERMESSI ANNUI RETRIBUITI

Fatto salvo quanto definito a livello interconfederale le parti per la specificità del comparto, ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 38,30 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore, di cui 72 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e 32 ore in sostituzione delle festività abolite). Per tale problematica le parti convengono di riunirsi entro il 31.12.2013 al fine di definire più puntualmente, anche in via sperimentale, modalità di gestione innovative.

ARTICOLO NUOVO - RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali territoriali o tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria o anche, per casi individuali, fra le Parti interessate. Le modalità di recupero sono definite in sede aziendale.

ARTICOLO NUOVO - ORARIO PLURISETTIMANALE

Per tale problematica, considerata la complessità della materia, le parti convengono entro il 31.12.2013 di sperimentare modalità di gestione innovative che garantiscano un pari trattamento ai lavoratori del comparto industria.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Qualora in casi eccezionali, il recupero della maggiore prestazione in regime di orario plurisettimanale non risulti possibile, la Direzione aziendale, con adeguato preavviso, potrà concordare con la Rappresentanza Sindacale Unitaria la riprogrammazione del recupero e/o in tutto o in parte, potrà concordare la compensazione delle ore di maggior prestazione non recuperate conguagliando le maggiorazioni già erogate alla percentuale onnicomprensiva del 50% o, in alternativa, la destinazione delle ore stesse alla Banca ore previo consenso del datore di lavoro.

L'attuazione dell'orario plurisettimanale è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

In caso di mancata prestazione, previo consenso della direzione aziendale, per i suddetti impedimenti, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione potranno essere effettuate compensazioni tramite recuperi ovvero con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili ore di PAR, ore di ferie ovvero ore accantonate in conto ore o banca ore ovvero anche permessi non retribuiti.

Diverse modalità di articolazione dell'orario plurisettimanale potranno essere definite per Accordo in sede aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria o, in alternativa, per Accordo territoriale con le sigle sindacali competenti a livello territoriale.

ARTICOLO NUOVO - BANCA ORE

E' istituita, in via alternativa al lavoro straordinario, notturno o festivo, sia su richiesta del lavoratore che su richiesta della direzione aziendale, la "Banca ore" per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate secondo la disciplina appresso definita.

Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni attualmente previste dal Contratto nazionale nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria.

I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità del "Conto ore".

Per le ore di straordinario che confluiscono nella "Banca ore" verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Ai lavoratori che, nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale.

Alle R.S.U., saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità ed alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti di cui all'art. 21.

Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in

atto.

1. la scelta effettuata dal lavoratore o dal datore di lavoro, circa l'accantonamento delle ore di straordinario in "Banca ore" riguarda l'insieme, non frazionabile, delle ore effettuate nel mese;
2. le ore accantonate nella "Banca ore" sono disponibili per il lavoratore conformemente alle esigenze aziendali a decorrere dal mese successivo al loro accantonamento.

ARTICOLO NUOVO - SOSTEGNO AL REDDITO / WELFARE INTEGRATIVO

Le Parti, in relazione all'articolo "Diritto alle prestazioni della bilateralità" si impegnano a individuare tutti i possibili interventi condivisi in materia per garantire la piena operatività del Fondo Sostegno al Reddito, quale strumento di welfare integrativo degli strumenti previsti per legge, previsto dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e dalla relativa Intesa Applicativa del 28 dicembre 2012, gestito all'interno di ENFEA attraverso l'apposita gestione separata.

A tal fine le Parti si incontreranno entro il 31.12.2013 per definire modalità di intervento e tipologie di intervento inerenti il sostegno al reddito e il welfare integrativo da indicare al relativo Fondo operante presso ENFEA.

In questo contesto le Parti valuteranno le possibili iniziative ritenute idonee per sviluppare azioni finalizzate alla tutela dei lavoratori in caso di malattie di lunga durata e per la garanzia della copertura salariale in caso di malattie brevi mediante ricorso al fondo mutualistico istituito nell'ambito delle risorse raccolte per il Fondo Sostegno al Reddito.

ARTICOLO 43 – DIRITTO ALLO STUDIO ED ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Nelle imprese con meno di 15 addetti, fatto salvo il diritto allo studio, i relativi permessi di studio dovranno tener conto dell'esigenza di assicurare il regolare svolgimento dell'attività produttiva. A tal proposito le Parti entro il 31.12.2013 definiranno modalità di intervento appropriate.

ARTICOLO 73 – CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Le Parti, preso atto del difficile contesto di crisi economica che sta colpendo in modo particolare le PMI del settore, al fine di apportare benefici al sistema impresa nel suo complesso, convengono di promuovere, su richiesta delle imprese interessate, la sperimentazione di un modello organizzativo che preveda la possibilità per le imprese stesse di erogare le somme relative ai ratei di mensilità aggiuntive, premi e tutti gli elementi economici accessori anziché in un'unica soluzione in dodicesimi.

ARTICOLO NUOVO – PATTO FORMATIVO

Le Parti si impegnano a definire entro il 31.12.2013 modalità di interventi tese ad incentivare attività di formazione "on the job" e a promuovere ogni utile iniziativa per sviluppare l'accesso alle risorse previste dal FAPI il Fondo Interprofessionale per la Formazione Permanente e Continua.

ARTICOLO NUOVO – TUTELA DELLA MATERNITA' E ISTITUTO DEI CONGEDI PARENTALI

Le parti convengono di promuovere ogni utile iniziativa a garantire alle lavoratrici e ai lavoratori il diritto alla tutela della maternità attraverso un utilizzo più flessibile dei congedi parentali e del part-time fino ai 3 anni del bambino nonché attraverso il reinserimento lavorativo mediante percorsi formativi.

CONSIDERAZIONI FINALI

Le parti condividendo la preoccupazione sulla grave crisi finanziaria economica e sociale che ha investito il nostro paese intendono promuovere ogni utile iniziativa finalizzata a:

- ridurre il cuneo fiscale che grava sul costo del lavoro;
- migliorare le condizioni infrastrutturali per favorire la competitività delle imprese del settore;
- sostenere politiche di sviluppo dell'occupazione con particolare riferimento all'occupazione giovanile;
- incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione tasse e contributi, la contrattazione di II livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati tra le parti nelle sedi previste dal II livello di contrattazione.

CLAUSULA DI SALVAGUARDIA

In sede di stesura finale le Parti procederanno all'armonizzazione del testo contrattuale con le disposizioni di legge vigenti e con ulteriori Accordi Interconfederali eventualmente sottoscritti.

Le Parti si ritroveranno entro il 16.07.2013 per la definizione dell'incremento dei minimi per livello e per la formalizzazione del testo di Intesa.

INCREMENTO DEI MINIMI PER LIVELLO

I minimi di salario e stipendio (esclusa l'indennità di contingenza) sono quelli indicati nelle tabelle che seguono.

Settori Grafico Editoriale, Informatico - Servizi Innovativi

LIV	PAR	1^ tranche dal	2^ tranche dal	3^ tranche dal	TOTALE
Q	248				
1	247				
2	209				
3	195				
4	182				
5	169				
6	156				
7	133				
8	125				
9	114				
10	100				

Settori Cartaio-Cartotecnico

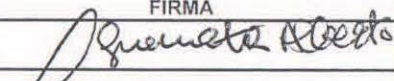
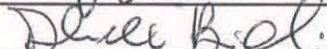
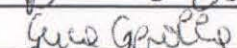
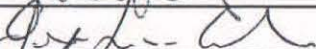
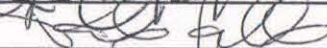
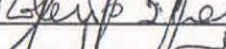
LIV	PAR	1^ tranche dal	2^ tranche dal	3^ tranche dal	TOTALE
Q	250				
AS	249				
A	212				
B1	188				
B2/S	182				
B2	174				
C1/S	161				
C1	153				
C2	139				
C3	129				
D1	121				
D2	111				
E	100				

Una tantum

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà erogato unitariamente alla retribuzione di _____, un importo – UNA TANTUM – di euro _____ a titolo di arretrati retributivi per _____, commisurato all'anzianità di servizio nel periodo _____ con riduzione proporzionale in caso di servizio militare, aspettativa, congedo parentale, CIG a 0 ore.

UNIGEC CONFAPI - UNIMATICA CONFAPI
Incontro Unigec Confapi, Unimatica Confapi - Fistel Cisl, Slc Cgil, Uilcom Uil

Roma, 2 luglio 2013

ASSOCIAZIONE	NOME	FIRMA	TELEFONO	E-MAIL
Unigec Confapi	Alberto Granata			
Unigec Confapi	Fabio Ciamei			
Unimatica Confapi	Giovanni Anselmi			
Confapi	Eugenio Feroldi			
Confapi	DANIELE DIAMANTI			
Confapi	LOCA CIPOLLA			
Confapi	PIAN WOZ COCORA			
Fistel Cisl	Luigi Gastoldi			
Fistel Cisl	Paolo Gallo		3351352728	
Fistel Cisl				
Slc Cgil	Walter Pilato		3398421903	
Slc Cgil	Gianluca Garrega		3356982110	GIANLUCA GARREGA@SLC.CGIL.IT
Slc Cgil				
Uilcom Uil	Roberto Di Francesco		3316024020	R.DIFRANCESCO@UILCOM.IT
Uilcom Uil	LUIGINO SAVANI		3355789307	L.savani@uilcom.it
Uilcom Uil	LEVERA			

Rinnovato il CCNL di lavoro per i dipendenti della PMI della comunicazione, dell'informatica, dei servizi innovativi e della micro impresa per il triennio 2012-2015.

Il contratto rinnovato presenta degli elementi di grande novità per rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle imprese del settore offrendo servizi adeguati alle necessità in materia di organizzazione del lavoro, di modelli contrattuali, di bilateralità.

In particolare sono state definite le modalità di intervento degli strumenti bilaterali in materia di salute e sicurezza, di apprendistato di sostegno al reddito e di sostegno alla contrattazione di secondo livello.

Le Parti Unigec e Unimatica per la parte datoriale e SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL hanno infine definito in 108 euro gli incrementi salariali distribuiti nell'arco di vigenza del contratto.

Soddisfazione è stata espressa dalle parti che hanno dato un contratto ai lavoratori del settore in un momento economico così difficile per la vita del Paese.

Per UNIGEC Confapi erano presenti il Presidente Alberto Granata e Virgilio Ciamei per UNIMATICA Confapi il Presidente Giovanni Anselmi, per le OOSS erano presenti Gianluca Carrega e Walter Pilato di SLC-CGIL, Luigi Gastoldi e Paolo Gallo di FISTEL CISL, Luciano Sabant Levra e Roberto di Francesco di UILCOM UIL.

IPOTESI DI ACCORDO – PARTE ECONOMICA

Per il rinnovo del CCNL per i dipendenti della piccola e media industria della comunicazione,
dell'informatica, dei servizi innovativi e della microimpresa

UNIGEC CONFAPI

UNIMATICA CONFAPI

CONFAPI

SLC - CGIL

FISTEL - CISL

UILCOM - UIL

Milano, 16 luglio 2013



tra

- l'UNIGEC CONFAPI rappresentata da Alberto Granata, con l'assistenza della Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata – CONFAPI.
- l'UNIMATICA CONFAPI rappresentata da Giovanni Anselmi, con l'assistenza della Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata – CONFAPI.
- CONFAPI rappresentata dal Presidente Confederale Maurizio Casasco

e

- la SLC-CGIL, rappresentata da Gianluca Carrega e Walter Pilato, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro – CGIL
- la FISTEL-CISL, rappresentata da Luigi Gastoldi e Paolo Gallo, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori – CISL
- la UILCOM-UIL, rappresentata da Luciano Savant Levrà e Roberto Di Francesco, con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro - UIL

premessi

- che le parti in data 2 luglio 2013 hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo relativa alla parte normativa per il rinnovo del CCNL per i dipendenti della piccola e media industria della comunicazione, dell'informatica, dei servizi innovativi e della microimpresa;
- che le stesse parti nell'accordo di rinnovo di cui al precedente punto hanno previsto che: *"le parti si ritroveranno entro il 16.07.2013 per la definizione dell'incremento dei minimi per livello e per la formalizzazione del testo di intesa"*

TR-

nd

W

ef

L

fls

ed

fls

Cpe

convergono

i seguenti incrementi dei minimi tabellari.

INCREMENTO DEI MINIMI PER LIVELLO

I minimi di salario e stipendio (esclusa l'indennità di contingenza) sono quelli indicati nelle tabelle che seguono.

Settori Grafico Editoriale, Informatico - Servizi Innovativi

LIV	PAR	1^ tranche dal 1 settembre 2013	2^ tranche dal 1 maggio 2014	3^ tranche dal 1 marzo 2015	TOTALE
Q	248	52,45			
1	247	52,24			
2	209	44,20			
3	195	41,24			
4	182	38,49			
5	169	35,75			
6	156	33,00	35,00	40,00	108,00
7	133	28,13			
8	125	26,44			
9	114	24,11			
10	100	21,15			

Settori Cartaio-Cartotecnico

LIV	PAR	1^ tranche dal 1 settembre 2013	2^ tranche dal 1 maggio 2014	3^ tranche dal 1 marzo 2015	TOTALE
Q	250	53,90			
AS	249	53,68			
A	212	45,71			
B1	188	40,53			
B2/S	182	39,24			
B2	174	37,51			
C1/S	161	34,71			
C1	153	33,00	35,00	40,00	108,00
C2	139	29,97			
C3	129	27,81			
D1	121	26,08			
D2	111	23,93			
E	100	21,56			

Una tantum

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà un importo – UNA TANTUM – di euro 160,00 a titolo di arretrati retributivi commisurato all'anzianità di servizio nel periodo dal 1 luglio 2012 al 31 agosto 2013 con riduzione proporzionale in caso di servizio militare, aspettativa, congedo parentale, CIG a 0 ore.

Tale importo sarà erogato in due tranches di pari importo alle seguenti scadenze temporali: 80,00 Euro unitamente alla retribuzione del mese di Novembre 2013 e 80,00 euro unitamente alla retribuzione del mese di marzo 2014.

Dichiarazione comune

Le parti si impegnano in sede di stesura contrattuale ad intervenire sulle parti normative al fine di adeguarle agli interventi normativi e legislativi in materia.

UNIGEC CONFAPI

Gianeto Alberto

UNIMATICA CONFAPI

Luca Antonio

CONFAPI

Luca Antonio

SEC - CGIL

Luca Antonio
Luca Antonio

FISTEL - CISL

Luca Antonio
Luca Antonio

ULCOM - UIL

Luca Antonio
Luca Antonio

Luca Antonio

Roma, 16 settembre 2010

IPOTESI VERBALE DI ACCORDO

Tra

UNIGEC CONFAPI

UNIMATICA CONFAPI

con l'adesione dell'USPI – Unione Stampa Periodica Italiana

e

FISTEL-CISL

SLC-CGIL

UILCOM-UIL

si è convenuto il presente verbale di accordo per il rinnovo del CCNL della Comunicazione, dell'Informatica e dei Servizi Innovativi scaduto il 30 giugno 2009.

Art. ... Relazioni Industriali/ Decorrenza e durata

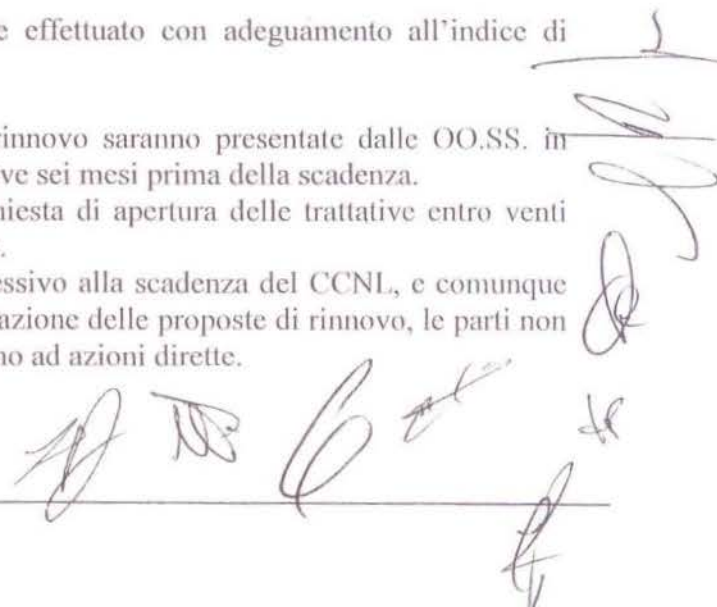
Il CCNL ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa, fatte salve le decorrenze previste nei singoli istituti contrattuali, decorre dal 01.07.2009 e scadrà alla data del 30.06.2012.

Riguardo la parte economica, il rinnovo viene effettuato con adeguamento all'indice di inflazione individuato dalle parti.

La disdetta del contratto e la richiesta per il rinnovo saranno presentate dalle OO.SS. in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

La parte imprenditoriale darà riscontro alla richiesta di apertura delle trattative entro venti giorni del ricevimento delle proposte di modifica.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL, e comunque per un periodo di sette 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 l'inflazione prevista e quella reale giudicato significativo e comunicato dall'organismo competente nel mese di maggio, le Parti si incontrano per valutare la ricaduta in termini di variazione dei minimi da attuare entro la vigenza del contratto, utilizzando i criteri di calcolo usualmente impiegati.

Art. ... Premio di risultato

Le Parti concordano la seguente disciplina della contrattazione aziendale con contenuti economici per le aziende applicanti il vigente CCNL.

La contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita nell'ambito della prassi negoziale in atto nei settori disciplinati dal presente contratto con particolare attenzione alle specificità tipiche dei comparti industriali rappresentati.

Soggetti titolari della contrattazione a livello aziendale sono le R.S.U. il delegato di impresa, e le strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, ovvero nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le R.S.U., le Organizzazioni Sindacali nazionali e le Organizzazioni Sindacali territoriali.

Le Aziende sono assistite e/o rappresentate dalle API territorialmente competenti cui aderiscono o conferiscono mandato.

Oggetto della contrattazione è esclusivamente 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'impresa.

Una volta individuati gli obiettivi verranno definiti gli indicatori, i meccanismi di calcolo e gli importi collegati; le Parti dovranno altresì dare applicazione a quanto stabilito in materia della normativa vigente.

Le Parti stipulanti convengono sulla individuazione, a mero titolo esemplificativo, di una serie di indicatori che sono stati considerati significativi per le realtà rappresentate. Tale elencazione ha esclusivamente valore indicativo e non esaustivo dei possibili indicatori di produttività, di qualità, di redditività e di andamento economico dell'impresa.

Indicatori esemplificativi:

- Rapporto ore lavorate/ore lavorabili individuali

- Rapporto ore lavorate/ore lavorabili collettive
- Volume prodotto
- Volume spedito
- Fatturato caratteristico
- Fatturato caratteristico pro capite
- Fatturato caratteristico per ora lavorata
- Margine di contribuzione industriale
- Margine di contribuzione industriale pro capite
- Margine di contribuzione industriale per ora lavorata
- Valore aggiunto
- Valore aggiunto pro capite
- Valore aggiunto per ora lavorata
- Margine operativo lordo
- Quantità ore lavorate
- Riduzione degli scarti di produzione e dei costi di rilavorazione
- Reclami clienti, resi clienti
- Prodotto conforme su fatturato
- Utilizzo degli impianti
- Rapporto tempi realizzati e tempi previsti
- Consumi energetici
- Rapporto manodopera diretta/indiretta

Qualora l'obiettivo definito consista in un miglioramento rispetto ad una precedente situazione, le Parti dovranno definire la base su cui effettuare i calcoli dei miglioramenti da realizzare. A tal fine le Parti potranno individuare i risultati raggiunti nella media di più anni, entro un massimo di tre, ovvero il miglior risultato raggiunto in una serie di anni.

Le Parti, al fine di ottenere la massima omogeneità tra il grado di raggiungimento degli obiettivi individuati e il grado di reale miglioramento dello stato dell'impresa, auspicano che le Parti Aziendali individuino una pluralità di indicatori preferibilmente di diversa natura.

In ogni caso il premio dovrà essere rapportato ai diversi livelli di professionalità.

Nell'Accordo aziendale che definisce il Premio di Risultato dovranno essere concordati forme 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 esposto il premio non potrà essere determinato a priori ed avrà caratteristiche di totale variabilità.







Nell'Accordo del premio di risultato le Parti valuteranno le modalità e le condizioni attraverso le quali poter riconoscere il premio ai lavoratori interinali.

Il premio dovrà avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo e/o fiscale previsto dalla normativa di legge.

L'Accordo del premio avrà durata triennale; la contrattazione avverrà nell'osservanza della procedura di cui al presente articolo e nel rispetto del principio della non sovrapponibilità nell'anno dei cicli negoziali.

La richiesta di rinnovo dell'Accordo dovrà essere avanzata in tempo utile al fine di consentire l'apertura della procedura negoziale un mese prima della scadenza dell'accordo.

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 di 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.

Al fine di ridurre l'eventuale assenteismo anomalo, le parti si danno reciprocamente atto che l'erogazione del premio di 2° livello potrà essere rapportata all'effettiva prestazione del singolo lavoratore.

Le Parti stipulanti il presente CCNL, valutando la comune volontà di concorrere a contenere gli effetti occupazionali delle crisi e delle ristrutturazioni e lasciando alla volontà delle Parti Aziendali la scelta di soluzioni concrete che tengano conto delle caratteristiche specifiche delle singole realtà e delle possibilità reali di offrire un contributo in questa direzione coerente con le esigenze di competitività, concordano che l'accordo aziendale per la definizione del premio di risultato possa indicare la destinazione delle maggiori risorse prodotte, in tutto o in parte, alla tutela dei livelli occupazionali aziendali anziché alla distribuzione di benefici economici.

Nell'Allegato 2 viene riportata una nota illustrativa sul Premio di Risultato redatta congiuntamente dalle Organizzazioni stipulanti.

Norma transitoria

Le parti convengono di costituire un'apposita commissione che definisca modelli di premio di risultato utilizzabili dalle piccole e piccolissime aziende che intendano procedere all'introduzione del premio di risultato all'interno dell'azienda.

La commissione terminerà i propri lavori entro la data del 31 dicembre 2011.

Aggiungere il seguente periodo:

Indennità sostitutiva del premio di risultato

Nelle aziende che non hanno in atto la contrattazione aziendale per l'istituzione di un premio di risultato secondo quanto previsto dai precedenti commi, al fine di consentire l'erogazione di un importo a tale titolo, collegato all'efficienza organizzativa e produttiva dell'azienda, anche alla luce della vigente legislazione previdenziale e fiscale in materia, si conviene di istituire un'indennità sostitutiva del premio di risultato, a contenuto variabile.

L'importo massimo dell'indennità sostitutiva del premio di risultato viene fissato in Euro 250,00, su base annua.

Le modalità di maturazione della suddetta indennità ed i criteri legati alla variabilità della stessa verranno definite dalle Parti, con apposita Commissione, entro e non oltre la data del 31 marzo 2011.

Art. ... Elemento di garanzia retributiva

Nelle aziende che non abbiano in atto la contrattazione aziendale per la definizione di un premio di risultato e non siano in atto accordi collettivi aventi contenuto economico, fatta eccezione per la corresponsione dell'indennità sostitutiva del premio di risultato, a decorrere dal 01/01/2011 ai lavoratori a tempo indeterminato, in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno, privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri compensi comunque soggetti a contribuzione, siano essi a titolo collettivo o individuale, verrà corrisposto un elemento di garanzia secondo la seguente disciplina.

L'importo dell'elemento di garanzia viene fissato in Euro 150,00, su base annua, ovvero in una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di un trattamento economico aggiuntivo a quello stabilito dal CCNL.

Il suddetto elemento retributivo è stato definito in senso omnicomprensivo, tenendo conto al momento della quantificazione di ogni incidenza e pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti o indiretti, di alcun genere. Tale elemento è escluso dalla base di calcolo del T.F.R.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima della data di corresponsione verranno erogati tanti dodicesimi dell'importo quanti sono i mesi interi di servizio prestati nell'anno.

La corresponsione del suddetto elemento retributivo avverrà con la retribuzione del mese di febbraio di ogni singolo anno e dovrà essere considerata di competenza dell'anno in cui avviene il pagamento.

Art. ... Apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale

Le Parti recepiscono quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 febbraio 2010 in tema di apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale ex art. 49, comma 5 *ter*, D. Lgs. n. 276/2003, nonché dalle relative e successive intese applicative, e di seguito definiscono quanto espressamente demandato alla contrattazione nazionale di categoria.

In tema di durata, intesa sia come durata del contratto che come monte ore annuo di formazione, si richiama quanto già previsto dall'art. 28 del presente CCNL in tema di apprendistato professionalizzante.

Le Parti convengono che la formazione, interna e/o esterna, a carattere trasversale e di base può essere erogata utilizzando, a titolo esemplificativo e non esaustivo, modalità quali: lezioni in aula, seminari, esercitazioni singole o di gruppo, testimonianze, visite aziendali, distribuzione di dispense, proiezione di filmati audio/video, formazione a distanza (FAD) e strumenti e-learning, nonché ogni altro strumento idoneo a raggiungere il fine.

In tutti i casi la formazione, sia trasversale e di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle specifiche finalità formative e tali da realizzare in modo efficace lo scopo dell'intervento formativo medesimo.

Le Parti concordano nel definire la capacità formativa dell'azienda come la capacità dell'azienda di erogare formazione interna, desumibile dalla presenza di risorse umane e materiali idonee a trasferire competenze. In relazione a ciò risulta fondamentale la presenza di un tutor/referente con formazione e conoscenze adeguate, che sia di costante riferimento per l'apprendista.

Norma transitoria

Fermo restando che per tutto quanto non espressamente definito si richiama la disciplina prevista dall'art. 28 del presente CCNL e dalle intese sottoscritte a livello interconfederale, le parti si impegnano ad armonizzare la normativa contrattuale di cui al suddetto art. 28 del presente CCNL con quanto qui convenuto entro la data del 31 dicembre 2011, **anche al fine di poter individuare, attraverso il concorso del FAPI, gli interventi di finanziamento a sostegno delle azioni formative previste dalla presente disciplina.**

Omissis

Malattia – Apprendisti settore grafico-editoriale informatico-servizi innovativi

Fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL 12 aprile 2006, il trattamento economico in caso di malattia dovuto all'apprendista da parte dell'azienda viene elevato al 70% dall'1-1-2011, all'80% dall'1-1-2012, al 90% dal 1-1-2013.

A decorrere dall'1-7-2013 il suddetto trattamento verrà elevato al 100%.

Art. ... Welfare e bilateralità

In tema di bilateralità e in riferimento alla eventualità di istituire una forma di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti dei comparti disciplinati dal presente CCNL, data la complessità della materia e la conseguente necessità di accurati approfondimenti, si conviene di costituire una apposita commissione che individui in merito possibili articolazioni, modalità e costi entro il 31 dicembre 2011, tenuto conto anche degli accordi in materia che potranno intervenire a livello interconfederale.

Art. ... Orario di lavoro

Omissis

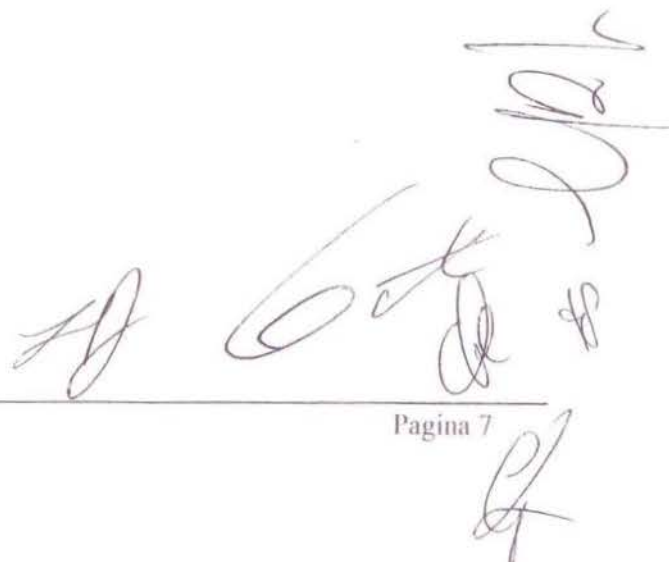
Procedure di verifica

Al punto 14 sostituire 80 ore a 60 ore.

Art. ... Previdenza complementare

In via paritetica, il contributo a FONDAPI viene elevato, con decorrenza dall'01.01.2011, dall'1% all'1,2%.

RR-

A collection of handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large 'S' or 'A' shape, a '6', and various cursive signatures.

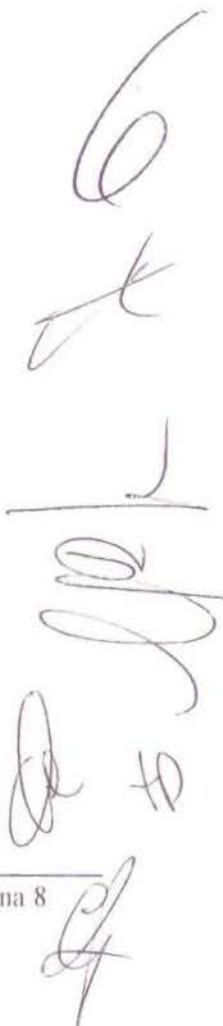
Art.....— Corresponsione della retribuzione

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione dei suoi elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

Nel caso in cui l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di **riferimento su base annua** e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente.

Inoltre qualora il ritardo si verifichi per più di tre volte nel corso dell'anno, e comunque per un periodo non superiore a trenta giorni complessivamente considerati, l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e/o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.



Art. ... Commissione di studio per il settore informatico

Le Parti si impegnano a costituire una Commissione di studio che dovrà procedere all'analisi delle innovazioni tecnologiche che hanno ricadute sulle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro e sull'occupazione del settore interessato, che dovrà concludere i propri lavori entro la data del 31 dicembre 2011.

Le Organizzazioni Sindacali si impegnano, fino al rinnovo della successiva scadenza contrattuale, a non concludere né a sottoscrivere con altre parti datoriali contratti collettivi di lavoro aventi medesimo oggetto.



Art.... — Ambiente di lavoro

... omissis...

Nota a verbale

Le Parti procederanno entro la data del 31 dicembre 2011 all'armonizzazione della suddetta disciplina con le modifiche intervenute con il D. Lgs. n. 81/2008 ed il D. Lgs. 106/2009 e con le intese intercorse a livello interconfederale.



Settori Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi Innovativi					
Livelli	Parametri	01.09.10	01.05.11	01.02.12	Totale
Q	248	47,69	52,45	63,59	163,73
I	247	47,50	52,24	63,33	163,37
2	209	40,19	44,20	53,59	137,98
3	195	37,50	41,24	50,00	128,74
4	182	35,00	38,49	46,67	120,16
5	169	32,50	35,75	43,33	111,58
6	156	30,00	33,00	40,00	103,00
7	133	25,58	28,13	34,10	87,81
8	125	24,04	26,44	32,05	82,53
9	114	21,92	24,11	29,23	75,26
10	100	19,23	21,15	25,64	66,02
Settore Cartario-Cartotecnico					
Livelli	Parametri	01.09.10	01.05.11	01.02.12	Totale Euro
Q	250	49,02	53,90	65,36	168,28
AS	249	48,82	53,68	65,10	167,60
A	212	41,57	45,71	55,42	142,70
B1	188	36,86	40,53	49,15	126,54
B2/S	182	35,69	39,24	47,59	122,52
B2	174	34,11	37,51	45,49	117,11
C1/S	161	31,57	34,71	42,09	108,37
C1	153	30,00	33,00	40,00	103,00
C2	139	27,25	29,97	36,34	93,56
C3	129	25,29	27,81	33,73	86,83
D1	121	23,73	26,08	31,63	81,44
D2	111	21,76	23,93	29,02	74,71
E	100	19,61	21,56	26,14	67,31

UNA TANTUM

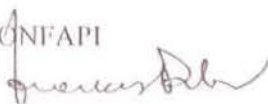
Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà erogato, unitamente alla retribuzione di ottobre 2010, un importo – una tantum – di € 160,00 a titolo di arretrati retributivi per l'anno 2009, commisurato alla anzianità di servizio nel periodo 01.07.2009 – 31.12.2009 con riduzione proporzionale in caso di servizio militare, aspettativa, congedo parentale, CIG a zero ore. I periodi di lavoro superiori a 15 giorni verranno considerati come mese intero. Tale importo è comprensivo dei riflessi sugli istituti contrattuali di legge, diretti e indiretti, non utile ai fini del TFR, senza che possa costituire base di ricalcolo per gli istituti già liquidati nei rispettivi periodi di competenza.

Con le medesime modalità di maturazione, ai lavoratori in forza alla data del 1° febbraio 2011, verrà altresì erogato un importo – una tantum – a titolo di arretrati retributivi per l'anno 2010, di € 160,00, a copertura del periodo 01.01.2010 – 30.09.2010. Tale importo verrà erogato unitamente alla retribuzione di febbraio 2011.

Ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale gli importi di cui sopra verranno corrisposti sulla base di lavoro concordato.

Ai lavoratori che cessano il rapporto di lavoro entro la data del 31-01-2011 verrà erogata la parte residuale dell'una tantum relativa al periodo di servizio prestato 1-1-2010/30-09-2010.

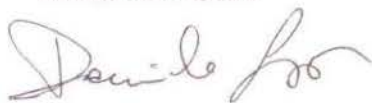
UNIGEC CONFAPI



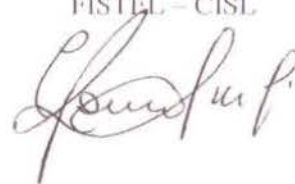
UNIMATICA CONFAPI



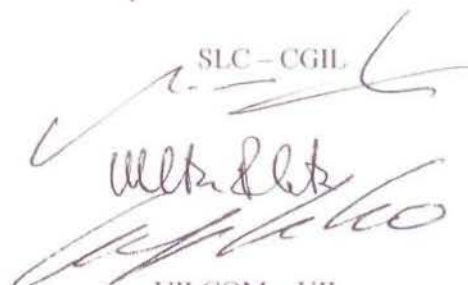
Per adesione USPI



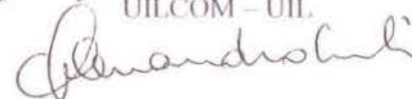
FISTEL – CISL



SLC – CGIL



UILCOM – UIL



ALLEGATO AL VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL 12.04.2006.

Tra

UNIGEC CONFAPI

UNIMATICA CONFAPI

e

FISTEL-CISL

SLC-CGIL

UILCOM-UIL

Le presenti parti stipulanti e firmatarie del CCNL 12 aprile 2006 e dell'accordo di rinnovo del 16 settembre 2010 sono proprietarie del suddetto CCNL a valere per i dipendenti delle piccole e medie aziende della comunicazione, dell'informatica e dei servizi innovativi.

Le suddette parti firmatarie si riservano tutti i diritti di sfruttamento economico del suddetto CCNL e del relativo accordo di rinnovo.

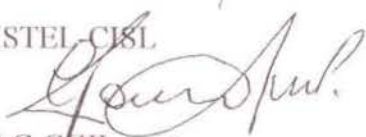
UNIGEC CONFAPI



UNIMATICA CONFAPI

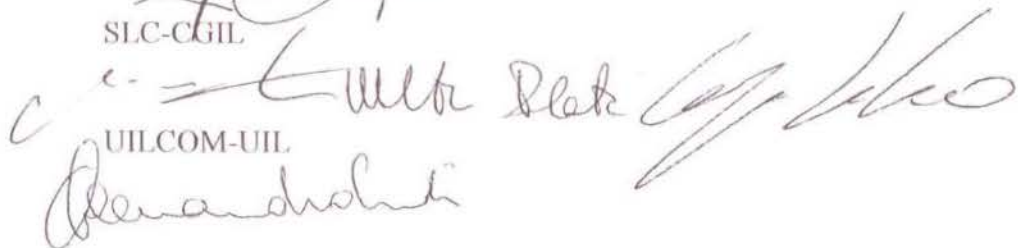
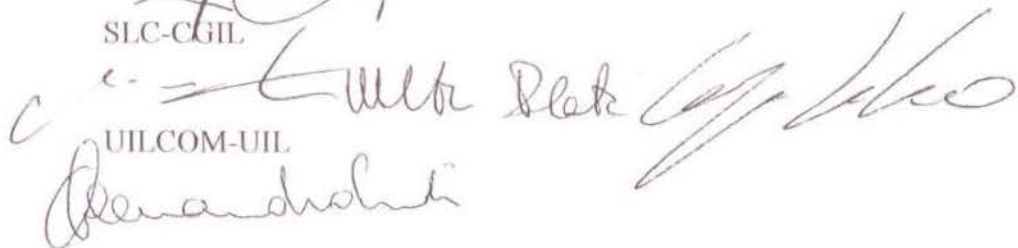


FISTEL-CISL



SLC-CGIL

UILCOM-UIL




UNIGEC
CONFAPI

 **UNIMATICA**

SLC-CGIL
FISTEL-CISL
UILCOM-UIL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

12 APRILE 2006

**per i dipendenti delle piccole e medie aziende
della Comunicazione,
dell'Informatica
e dei Servizi Innovativi**

1 Gennaio 2005 - 30 Giugno 2009

CONFAPI

Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata



con l'adesione dell'USPI Unione Stampa Periodica Italiana

Il giorno 12 aprile 2006, in Roma

tra

- l'UNIGEC-CONFAPI - Unione Nazionale della Piccola e Media Industria Grafica, Editoriale, Cartaria, Cartotecnica e Affine, rappresentata dal Presidente Silvia Maria Ramasso, e con la partecipazione di una delegazione di industriali del settore grafico-editoriale composta da Alberto Granata, Silvano Miniato, Francesco Poloni, Federico Sposato e Marco Vanoli, e da Fabio Risi in rappresentanza del settore cartario-cartotecnico

- l'UNIMATICA-CONFAPI - Unione Nazionale della Piccola e Media Industria Informatica, Telematica e Affine, rappresentata dal Presidente Massimiliano Grasso, con la partecipazione dei Consiglieri delegati Domenico Galia e Massimo Montecchi

assistite dalle rispettive Segreterie Nazionali rappresentate da Gian Luca Cocola, e dalla Commissione Tecnica composta da Mario Borin, Stefania Cerioni, Raimondo Giglio, Emanuele Guerzoni, Serena Iori, Bernardo Pestellini, Luca Zambelli e Barbara Zorzanello

con il supporto della CONFAPI - Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata, rappresentata dal Presidente Paolo Galassi, assistito dal Direttore Generale Sandro Naccarelli e dal Dirigente per le Relazioni Industriali Armando Occhipinti

e con l'adesione dell'USPI - Unione Stampa Periodica Italiana, rappresentata dal Presidente Mario Negri, dal Segretario Generale Francesco Saverio Vetere e dal Responsabile Risorse e Sviluppo Daniele Longo

e

- la SLC-CGIL, Federazione Sindacato Lavoratori Comunicazione, rappresentata dal Segretario Generale Emilio Miceli e dai Segretari Nazionali Stefania Baschieri, Massimo Cestaro, Silvano Conti, Riccardo Ferraro, Elisabetta Ramat, Rosario Strazzullo e da Emiliano Baretella e Walter Pilato, assistiti dalle delegazioni delle Regioni: Toscana, Emilia Romagna, Lazio, Lombardia, Veneto, Piemonte

- la FISTEL-CISL, Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazione, rappresentata dal Segretario Generale Armando Giacomassi, dai Segretari Nazionali Roberto Barsi, Raffaella Di Rodi, Luigi Gastoldi, Maurizio Giustini assistiti dalle delegazioni territoriali

- la UILCOM-UIL, Unione Italiana Lavoratori della Stampa, Spettacolo, Informazione,

Cultura, rappresentata dal Segretario Generale Bruno Di Cola, e dai Segretari Nazionali Riccardo Catini, Simonetta Corsi, Alessandro Cucchi, Rossella Manfrini, Pierpaolo Mischi, Giorgio Serao, assistiti dalle delegazioni territoriali

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle piccole e medie aziende della Comunicazione, dell'Informatica e dei Servizi Innovativi.

INDICE

Parte Prima
Norme Generali

Art.	1 - Validità e limiti di applicabilità	pag.	3
»	2 - Decorrenza e durata del CCNL	»	5
»	3 - Osservatorio di settore	»	5
»	4 - Relazioni industriali: Informazione - Consultazione - Contrattazione	»	8
»	5 - Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione	»	10
»	6 - Sistema di contrattazione	»	11
»	7 - Premio di risultato	»	12
»	8 - Controversie	»	15
»	9 - Appalti	»	15
»	10 - Lavoro esterno e a domicilio	»	16
»	11 - Trasferimenti di azienda	»	16
»	12 - Affissioni - Diffusione della stampa sindacale	»	16
»	13 - Assemblea	»	17
»	14 - Rappresentanza sindacale unitaria – R.S.U.	»	17
»	15 - Delegato di impresa	»	19
»	16 - Versamento dei contributi sindacali	»	19
»	17 - Permessi ed aspettativa per cariche sindacali	»	19
»	18 - Ambiente di lavoro - Igiene e sicurezza di lavoro	»	20
»	19 - Consultori	»	22
»	20 - Diffusione di libri e riviste	»	22
»	21 - Portatori di handicap	»	22
»	22 - Ammissione e lavoro delle donne e dei fanciulli	»	22
»	23 - Lavoro a Tempo Determinato e Contratto di Somministrazione a Tempo Determinato	»	23
»	24 - Contratto di lavoro a Tempo Parziale (Part Time)	»	26
»	25 - Contratto di inserimento	»	30
»	26 - Contratto di lavoro a Prestazioni Ripartite (Job Sharing)	»	32
»	27 - Telelavoro	»	33
»	28 - Apprendistato	»	36
»	29 - Tirocinio	»	70
»	30 - Assunzione - Documenti	»	70
»	31 - Visita medica	»	71
»	32 - Orario di lavoro	»	71
»	33 - Lavoro straordinario, notturno e festivo	»	78
»	34 - Mutamento di mansioni	»	81
»	35 - Passaggio di qualifica da operaio a impiegato	»	81
»	36 - Aumenti periodici di anzianità	»	81
»	37 - Permessi	»	83

II

» 38 - Assenze	» 83
» 39 - Aspettativa	» 83
» 40 - Diritto allo studio	» 84
» 41 - Lavoratori studenti	» 85
» 42 - Istruzione Professionale e Formazione	» 85
» 43 - Tutela della maternità	» 87
» 44 - Missioni/Trasferte	» 88
» 45 - Chiamata e richiamo alle armi	» 89
» 46 - Trattamento di fine rapporto	» 89
» 47 - Indennità in caso di morte	» 90
» 48 - Lavoratori esposti a rischio di responsabilità civile verso terzi (L. 190/85)	» 90
» 49 - Previdenza complementare	» 90
» 50 - Regolamento interno di azienda	» 92
» 51 - Disciplina del Lavoro	» 92
» 52 - Licenziamenti	» 95
» 53 - Certificato di lavoro	» 95
» 54 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore	» 95
» 55 - Disposizioni Generali	» 95

Parte Seconda **Norme Operai**

» 56 - Periodo di prova	» 99
» 57 - Riposo settimanale e giorni festivi	» 99
» 58 - Ferie	» 100
» 59 - Congedo matrimoniale	» 102
» 60 - Malattia e infortunio	» 102
» 61 - Gratifica natalizia	» 104
» 62 - Corresponsione della retribuzione e delle competenze per cessazione del rapporto	» 105
» 63 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	» 105

Parte Terza **Norme Impiegati**

» 64 - Periodo di prova	» 109
» 65 - Riposo settimanale e giorni festivi	» 109
» 66 - Ferie	» 111
» 67 - Congedo matrimoniale	» 112

»	68 - Malattia e infortunio	»	112
»	69 - Tredicesima mensilità	»	114
»	70 - Corresponsione della retribuzione	»	115
»	71 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	»	115
»	72 - Indennità di cassa	»	117
»	73 - Alloggio	»	117

Parte Quarta
Norme Quadri

»	74 - Classificazione	»	121
»	75 - Trattamento normativo	»	121
»	76 - Coperture assicurative	»	121
»	77 - Responsabilità civile legata alla prestazione	»	121

Parte Quinta
**Classificazione professionale per i lavoratori dei settori
Grafico ed Affini, Editoriale, Informatico e dei Servizi
Innovativi (Area Tradizionale)**

»	78 - Classificazione professionale unica per i lavoratori delle aziende dei settori grafico ed affini, editoriale, informatico e dei servizi innovativi	»	125
»	79 - Mobilità ed intercambiabilità del personale	»	140
»	80 - Qualifiche operai, impiegati e quadri	»	140
»	81 - Operai complementari	»	140
»	82 - Personale adibito alle lavorazioni di carte valori	»	140
»	83 - Organici	»	141
»	84 - Norme tecniche speciali	»	141

Parte Sesta
**Classificazione professionale per i lavoratori del settore
Cartario e Cartotecnico**

»	85 - Classificazione professionale unica per i lavoratori delle aziende del settore cartario e cartotecnico	»	145
---	--	---	-----

IV

Parte Settima

Classificazione professionale per i lavoratori del settore Informatico e dei Servizi Innovativi (Area Tecnica)

» 86 - Inquadramento lavoratori area tecnica	» 159
--	-------

Parte Ottava

Norme speciali per il settore Informatico e dei Servizi Innovativi

» 87 - Reperibilità	» 163
» 88 - Garanzia per prestazioni indispensabili	» 165
» 89 - Distacco	» 165

Parte Nona

Norme speciali per la Stampa dei Periodici

» 90 - Maggiorazioni	» 169
» 91 - Lavoro straordinario, notturno e festivo	» 169
» 92 - Limiti di applicabilità (Artt. 90-91)	» 169
» 93 - Apprendistato	» 170
» 94 - Tirocinio	» 170
» 95 - Confezionatori	» 170
» 96 - Compositori, revisori ed addetti al recupero del solvente	» 171
» 97 - Ripartizione retributiva nelle aziende miste	» 171
» 98 - Riposi retribuiti	» 171
» 99 - Indennità per intossicazione professionale	» 171
» 100 - Ferie	» 171
» 101 - Tecnologie informatiche	» 172

Parte Decima

Salari e Stipendi

» 102 - Quota oraria	» 175
» 103 - Incidenza maggiorazioni turni sugli istituti contrattuali	» 175
» 104 - Nomenclatura	» 175
» 105 - Minimi di salario e stipendio	» 176
» 106 - Aumenti contrattuali	» 177

Allegati:

1. Estratto G.U.R.I. 1.10.1997, n. 229 "D.M. 18.9.1997. Adeguamento alla disciplina comunitaria dei criteri di individuazione di piccole e medie imprese".	»	179
2. Premio di risultato: nota illustrativa redatta congiuntamente dalle Parti stipulanti.	»	182
3. Disciplina delle elezioni delle R.S.U.	»	187
4. Estratto della legge 29 maggio 1982, n. 297, sulla disciplina del trattamento di fine rapporto.	»	189
5. Indennità di anzianità: Norme in uso nel settore grafico-editoriale precedentemente alla Legge n. 297/82. Estratto dal CCNL 19 Maggio 1979.	»	194
6. Indennità di anzianità: Norme in uso nel settore cartario-cartotecnico precedentemente alla Legge n. 297/82. Estratto dal CCNL 21 Luglio 1979.	»	198
7. Turnisti a ciclo continuo (7 giorni su 7) settore cartario-cartotecnico: art. 10bis Parte Prima, Norme Generali, del CCNL 1° Luglio 1997 - 30 giugno 2001 (cartai-cartotecnici).	»	202
8. Operai turnisti settore cartario-cartotecnico: art. 5 Parte Seconda, Norme Operai, CCNL 1 Luglio 1997 - 30 giugno 2001 (cartai-cartotecnici).	»	204
9. Cambio delle squadre per lavoro a turni settore cartario-cartotecnico: art. 6 Parte Seconda, Norme Operai, CCNL 1 Luglio 1997 - 30 giugno 2001 (cartai-cartotecnici).	»	205
10. Aumenti periodici di anzianità settore cartario-cartotecnico: art. 15 Parte Seconda, Norme Operai, e art. 14 Parte Terza, Norme Impiegati, CCNL 1 Luglio 1997 - 30 giugno 2001.	»	206
11. Aumenti periodici di anzianità settore grafico-editoriale: art. 9 Parte Seconda, Operai e art. 8 Parte Terza, Impiegati, CCNL 1 gennaio 1996 - 31 dicembre 1999.	»	208
12. Tabelle indennità di contingenza.	»	210

Parte Prima

Norme Generali

Art. 1 - Validità e limiti di applicabilità

Il presente contratto di lavoro regola i rapporti tra i lavoratori dipendenti e le aziende grafiche ed affini, le aziende editoriali, le aziende cartotecniche, della produzione e trasformazione della carta e del cartone, le aziende del settore informatico e dei servizi innovativi e le aziende del settore fotolaboratori per conto terzi.

Rientrano pertanto nella sfera di applicazione del presente CCNL le attività di seguito specificate.

◆ Settore grafico ed affine e settore editoriale:

- la progettazione grafica;
- l'insieme delle operazioni finalizzate alla riproduzione di testi e immagini indipendentemente dal supporto utilizzato per prodotto finito;
- le operazioni di pre stampa dal montaggio alla matrice;
- la stampa con tutti i procedimenti (offset, rotooffset, flessografia, rotocalco, calcografia, tipografia, serigrafia, digitale);
- l'allestimento degli stampati;
- la legatoria;
- l'editoria di libri;
- l'editoria di periodici;
- l'editoria di periodici specializzati: tecnici, scientifici, culturali;
- l'editoria elettronica e multimediale;
- gli studi grafici e i servizi alla comunicazione;
- la stampa digitale;
- la gestione sistemistica degli apparati tecnologici necessari alla trasmissione o allo scambio di pagine (testo e/o immagine) in forma digitale, sia su linee dedicate che su internet;
- i progettisti e documentaristi;
- estende la sua efficacia anche ai comparti produttivi degli astucci pieghevoli e degli imballaggi flessibili stampati, limitatamente, per questi ultimi, alle aziende che abbiano una produzione di imballaggi nei quali l'apporto delle lavorazioni grafiche si evidenzia in un risultato qualitativo che è conseguente dello specifico apporto professionale grafico e che è prevalente sulle quantità globali di prodotto finito.

◆ Settore cartario-cartotecnico:

- le attività cartotecniche propriamente dette (buste, registri, quaderni, raccoglitori, piatti e bicchieri di carta, articoli in cellulosa e carta per uso domestico e sanitario, etc.);
- le attività di fabbricazione di:
 - sacchi e sacchetti;
 - astucci;
 - scatole;
 - imballaggi flessibili in genere di carta e cartone anche se accoppiati con altre materie quali cellophane, politene, plastica, etc;
 - carte da parati;
 - carte patinate gommate paraffinate;
 - carte sensibili;
 - carte e cartoni ondulati;

◆ Settore informatico e dei servizi innovativi

- i servizi di informatica, telematica, progettazione, realizzazione e sviluppo di software, implementazione e manutenzione di hardware;
- la progettazione, produzione, distribuzione, manutenzione ed assistenza di software di qualunque tipo e natura (gestionale, multimediale, di comunicazione, WEB ed affini);
- l'assemblaggio, la commercializzazione, il noleggio, la manutenzione di apparecchiature informatiche e di telecomunicazione. Rientrano in tale attività quelle nelle quali la commercializzazione dei prodotti risulta strumentale all'erogazione di servizi informatici;
- i servizi innovativi rientranti nell'ambito di attività di consulenza (informatica, organizzativa, direzionale, qualità ed affini), fatta eccezione per quelli per cui sia richiesta iscrizione ad albi professionali. Per l'applicazione del presente contratto a tali attività, nell'ambito del settore servizi innovativi, si farà riferimento alla relativa classificazione ISTAT che si riporta in *Allegato 15*;
- le ricerche di mercato economiche, i sondaggi di opinione e telemarketing, call center;
- la produzione e gestione di servizi multimediali e di rete e della relativa apparecchiatura, commercio elettronico.

◆ Settore fotolaboratori per conto terzi

A tale contratto aderisce anche l'USPI (Unione Stampa Periodica Italiana).

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 CCNL, tali condizioni si intenderanno estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dall'UNIGEC-CONFAPI e dall'UNIMATICA-CONFAPI.

PROTOCOLLO DI INTESA TRA UNIMATICA-CONFAPI E SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILSIC-UIL

Le Parti, al fine di consentire l'estensione del presente CCNL al settore informatico e dei servizi innovativi hanno definito un accordo-quadro, in materia per l'armonizzazione delle normative contrattuali ed economiche derivanti dall'applicazione di diversi CCNL di provenienza (vedasi *Allegato 16*).

A tal fine si danno atto che da tale operazione non dovranno derivare reciprocamente oneri aggiuntivi rispetto alla disciplina in essere.

Le modalità attuative dell'operazione di armonizzazione, derivante dall'accordo-quadro, previsto al 1° comma del presente protocollo, saranno definite a livello aziendale e/o territoriale.

Art. 2 - Decorrenza e durata del CCNL

Il presente contratto decorre dal 01.01.2005, ad eccezione delle specifiche decorrenze laddove indicate nei singoli articoli, e scadrà il 30.06.2009. I minimi tabellari avranno invece decorrenza a far data dal 01.05.2006 fino alla data del 30.06.2007.

Di conseguenza, la durata del CCNL, sia per la parte normativa che per la parte economica, si intende prorogata fino alle scadenze soprariportate.

Art. 3 - Osservatorio di settore

Fermo restando la necessità di costituzione di un organismo di confronto che veda la presenza di tutte le componenti imprenditoriali dei settori e delle OO.SS. tali da consentire la verifica di dati esaustivi, UNIGEC-CONFAPI, UNIMATICA-CONFAPI e SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL confermano la validità dell'Osservatorio nazionale permanente del settore che sia di supporto al sistema informativo nazionale.

L'Osservatorio è costituito da 3 componenti designati dall'UNIGEC e dall'UNIMATICA, e da 3 componenti designati da SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL che, di comune accordo, di volta in volta, potranno essere affiancati da esperti delle materie trattate.

Le Parti confermano quanto precedentemente definito per quanto attiene le modalità operative dello stesso. In particolare confermano la necessità che lo stesso si riunisca almeno semestralmente.

L'Osservatorio avrà la specifica funzione di essere sede di scambio e verifica di dati informativi relativi a:

- andamenti e prospettive del mercato dei settori rappresentati;
- tendenze di sviluppo tecnologico ed organizzativo di settore con particolare riferimento alle tecnologie informatiche, agli orari, agli organici;
- tendenze e individuazione di tipologie professionali emergenti;
- individuazione dei fabbisogni formativi;
- tendenze evolutive del mercato del lavoro;
- grado di applicazione delle Leggi n. 125/91 e n. 104/92;
- dati complessivi sulla situazione occupazionale del settore;
- problematiche inerenti l'igiene e la sicurezza del lavoro anche in relazione alla trasformazione in atto sugli strumenti e sui materiali ed a eventuali lavori usuranti. In particolare le Parti convengono di costituire una Commissione Paritetica per la individuazione dei lavori usuranti presenti nel settore che mantenga uno stretto collegamento con gli organismi del Ministero del Lavoro che stanno operando su tale tematica. Una volta chiarito il quadro normativo inerente la materia in oggetto, le Parti, in base al lavoro svolto dalla Commissione Paritetica, procederanno alle eventuali intese necessarie;
- monitoraggio sugli andamenti degli orari di lavoro e delle loro articolazioni e flessibilità e sul grado di utilizzo delle prestazioni di lavoro eccedenti gli orari ordinari di lavoro;
- monitoraggio dell'utilizzo degli istituti del contratto a tempo determinato e del contratto di somministrazione a tempo determinato. In particolare per quest'ultimo anche alla verifica delle offerte professionali effettuate dalle Agenzie autorizzate;
- analisi statistica del fenomeno assenteismo anomalo con particolare attenzione alle assenze brevi e ripetute;
- monitoraggio dei settori ai quali è possibile l'applicazione del presente CCNL compreso il settore dei fotolaboratori conto terzi.

Tale fase di verifica potrà avere articolazioni, che verranno definite tra le componenti dell'Osservatorio, per specifici comparti o per aree territoriali particolarmente significative.

Nell'ambito dell'Osservatorio si procederà allo studio per la individuazione delle caratteristiche fondamentali da porre alla base di un nuovo e diverso schema di inquadramento dei lavoratori. L'Osservatorio porterà a conoscenza delle Parti i risultati del suo lavoro per le implicazioni contrattuali.

Inoltre l'Osservatorio analizzerà le normative di legge di nuova emanazione al fine di verificare gli eventuali rinvii alla contrattazione e procederà alla formulazione di proposte da portare all'attenzione delle Parti stipulanti in sede di contrattazione, anche al di fuori delle scadenze previste dal Protocollo del 23 luglio 1993 per i rinnovi dei CCNL.

Altresì sarà ulteriore compito dell'Osservatorio elaborare interpretazioni congiunte sulle norme contrattuali.

Le Parti componenti l'Osservatorio annettono particolare rilevanza alla possibilità che, sulla base delle verifiche avvenute, potranno attivarsi disgiuntamente o congiuntamente nei confronti degli enti competenti sia statali che territoriali, anche in fase propositiva per l'approntamento di normative che possano cogliere le individuate esigenze di settore.

Le Parti auspicano altresì che si possa giungere alla definizione di proposte comuni di politica economica a sostegno dei settori rappresentati e del comparto delle PMI da avanzare congiuntamente nei confronti degli organismi Governativi e degli Enti Locali competenti.

Le Parti affidano inoltre all'Osservatorio il compito di procedere alla definizione di proposte di possibili testi contrattuali tendenti ad accelerare il processo di unificazione delle normative contrattuali tra i vari comparti rappresentati, provenienti da diverse esperienze contrattuali. Le Parti, sulla base delle proposte avanzate dall'Osservatorio, potranno procedere, nell'ambito del rinnovo della parte economica del presente CCNL, ovvero nei tempi che verranno convenuti, alla modifica del presente testo contrattuale con norme unificanti.

Le Parti convengono di affrontare nell'ambito dell'Osservatorio l'analisi di un progetto complessivo di riclassificazione dei lavoratori dei settori rappresentati con modalità che consentano un intreccio tra i due attuali schemi classificatori, anche nel corso del quadriennio di vigenza del presente CCNL.

Le Parti convengono, altresì, di procedere quanto prima all'inizio dei lavori necessari per l'opera di riclassificazione dei lavoratori dei settori rappresentati la cui opera dovrà concludersi entro la data del 30.06.2008.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'UNIGEC-CONFAPI e l'UNIMATICA-CONFAPI confermano l'importanza del compito attribuito all'Osservatorio di procedere al monitoraggio del fenomeno dell'assenteismo anomalo che, qualora confermato dai dati oggettivi congiuntamente rilevati, influenza pesantemente le problematiche organizzative e di costo del lavoro.

In questo contesto di conferma di dati, UNIGEC-CONFAPI e UNIMATICA-CONFAPI si riservano di proporre soluzioni, anche contrattuali, che consentano di ridurre gli effetti sulle PMI rappresentate.

COMMISSIONE PARITETICA

Le Parti nel comune interesse e nella comune volontà di attribuire al CCNL una funzione di gestione omogenea del rapporto di lavoro in tutto il territorio nazionale convengono di costituire una Commissione Paritetica per l'interpretazione contrattuale avente la funzione di emanare interpretazioni congiunte delle normative contrattuali, dandone comunicazione ai rispettivi organismi territoriali con circolare congiunta. La Commissione Paritetica potrà attivarsi sia su richiesta delle Parti contrattuali sia in base a specifici ricorsi avviati da singoli soggetti interessati in base a quanto convenuto nell'Art. 8 - Controversie.

Art. 4 - Relazioni industriali: Informazione - Consultazione - Contrattazione*1) Livello nazionale*

L'UNIGEC-CONFAPI e l'UNIMATICA-CONFAPI forniranno alle Organizzazioni Sindacali stipulanti le informazioni riferite alle attività industriali rappresentate per analizzare la realtà strutturale e produttiva dei settori onde favorire l'armonico sviluppo nel quadro della situazione socio-economica nazionale con particolare riferimento all'occupazione.

Nel corso di tale incontro l'UNIGEC-CONFAPI e l'UNIMATICA-CONFAPI 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.

L'UNIGEC-CONFAPI e l'UNIMATICA-CONFAPI forniranno 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 formazione-lavoro e di apprendistato.

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

- editoria scolastica
 - editoria libraria
 - editoria periodica
-

- grafica commerciale
- paste per carta
- carta per giornali
- carta per altri usi
- cartotecnica in genere (buste e sacchetti, carta da lettera, quaderni, registri, etc.)
- carta 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.

2) Livello territoriale

Le informazioni di cui ai primi cinque commi del punto precedente, globalmente riferite nell'ambito di competenza dell'API territoriale verranno fornite dalla stessa al sindacato provinciale 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 API territoriali di categoria ed eventualmente, laddove il problema riguardi il territorio, alle strutture sindacali orizzontali competenti.

Le Parti, verificato il processo di trasferimento di poteri dall'Ente Stato all'Ente Regione per particolari tematiche relative al mondo industriale, potranno articolare specifici momenti informativi legati agli argomenti oggetto del trasferimento.

3) Livello di azienda e di gruppo

Annualmente, nel corso di apposito incontro, le Aziende che abbiano le caratteristiche della media azienda secondo le normative nazionali e comunitarie (individuate nella successiva nota interpretativa a verbale e precisamente con più di 50 dipendenti) - assistite dall'UNIGEC-CONFAPI e dall'UNIMATICA-CONFAPI provinciale - forniranno alle Rappresentanze Sindacali Aziendali - assistite dalle SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL provinciali - informazioni relative agli orientamenti economici e produttivi alle entità e al tipo degli investimenti (nuove tecnologie, nuovi insediamenti o consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti), illustrando le eventuali implicazioni sull'occupazione, sulla mobilità, sulla qualificazione professionale dei lavoratori e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Inoltre, annualmente, nel corso di appositi incontri i Gruppi industriali, individuabili nei complessi produttivi con più stabilimenti situati nel territorio nazionale, che occupano globalmente più di 100 dipendenti - assistiti dall'UNIGEC-CONFAPI e dall'UNIMATICA-CONFAPI nazionale - forniranno alle Rappresentanze Sindacali del Gruppo - assistite dalle Organizzazioni nazionali territoriali competenti dei lavoratori - informazioni relative allo stato dell'occupazione avuto, anche riguardo alla applicazione della Legge n. 903/77, agli orientamenti economici e produttivi, alle entità e al tipo di investimenti (nuove tecnologie, nuovi insediamenti industriali o consistenti ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti), ai criteri generali della loro localizzazione e alle prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulle mobilità, sulla qualificazione professionale dei lavoratori e sulle condizioni ambientali ed ecologiche. Inoltre qualora il Gruppo abbia compartecipazione nei settori radio, televisione, pubblicità, fornirà anche la composizione societaria del gruppo stesso e informazioni relative alle partecipazioni negli stessi settori.

A prescindere da quanto precedentemente espresso le Parti convengono sulla necessità di costituzione di un livello informativo i cui contenuti e le cui periodicità saranno convenuti a livello aziendale a seguito e in termini strettamente conseguenti alle intese relative alla costituzione del Premio di risultato di cui al successivo Art. 7.

In ogni caso a livello di Azienda si procederà ad incontri di natura informativa aventi ad oggetto problematiche conseguenti a crisi aventi risvolti sul piano occupazionale.

NOTA INTERPRETATIVA A VERBALE

I parametri dimensionali delle imprese sono quelli indicati dal Decreto 18 settembre 1997, e successive modifiche e/o integrazioni, "Adeguamento alla disciplina comunitaria dei criteri di individuazione di piccole e medie imprese" del Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato, pubblicato sulla G.U.R.I. 1° ottobre 1997, n. 229, (riportato in *Allegato I*), che individua le medie imprese nelle aziende con più di 50 dipendenti.

Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione

Le Direzioni Aziendali e le R.S.U. assistite dalle rispettive organizzazioni territoriali, esamineranno preventivamente, e comunque in tempo utile per la programmazione aziendale, i programmi che prevedono l'introduzione di nuove tecnologie e la riorganizzazione del lavoro e che facciano sorgere nell'ambito aziendale problemi riguardanti gli organici, la riqualificazione del personale, modifiche ai livelli d'occupazione, il decentramento di importanti fasi delle lavorazioni, allo scopo di ricercare una equilibrata soluzione alle diverse problematiche delle parti.

Nel corso dell'esame preventivo di cui al comma precedente le R.S.U. potranno presentare proprie proposte che verranno sottoposte ai necessari approfondimenti.

Fatte salve le eventuali diverse tempistiche derivanti dall'applicazione di specifiche normative di legge, tale fase consultiva dovrà esaurirsi entro 15 giorni, durante i quali le Parti non assumeranno iniziative unilaterali.

Terminata la fase consultiva, gli aspetti del programma aziendale aventi effetti sui lavoratori saranno oggetto di appositi incontri tra Direzione Aziendale e la R.S.U. finalizzati alla realizzazione del programma.

Le medesime modalità si applicano in caso di processi di ristrutturazione aziendale.

Per le aziende che attuano o attueranno il lavoro continuo di 7 giorni su 7 saranno esaminati, osservando le procedure di cui al comma precedente, la situazione degli organici e la distribuzione dell'orario di lavoro delle maestranze con l'introduzione della quarta squadra, al fine di realizzare l'orario di lavoro contrattuale.

Analogamente si provvederà per quanto riguarda la distribuzione dell'orario di lavoro e dei giorni di riposo nei confronti di tutte le aziende.

Art. 6 - Sistema di contrattazione

A) Contrattazione nazionale

In coerenza con i contenuti del Protocollo del 23 luglio 1993 tra il Governo le Parti Sociali, le Parti convengono sui seguenti principi.

- Le Parti confermano la centralità del livello nazionale di contrattazione con le scadenze e gli obiettivi di cui al citato Protocollo del 23 luglio 1993.
- Inoltre le Parti confermano la volontà di procedere anche al di fuori delle scadenze previste dal suddetto Protocollo, e sulla base delle proposte provenienti dall'Osservatorio Nazionale di settore, alle integrazioni contrattuali che dovessero scaturire dalle norme di legge di nuova emanazione contenenti rinvii alla contrattazione.
- Parimenti nel corso della vigenza quadriennale del CCNL, le Parti presteranno la necessaria attenzione a tutti quei provvedimenti legislativi che dovessero incidere sui costi complessivi contrattuali e procederanno ad incontrarsi nel rispetto dei principi del protocollo del 23 luglio 1993.

B) Contrattazione aziendale

In coerenza con i contenuti del Protocollo del 23 luglio 1993 tra il Governo e le Parti Sociali, le Parti convengono sui seguenti principi:

- la contrattazione aziendale non potrà avere per oggetto materie di competenza di altre sedi negoziali;
- la contrattazione aziendale potrà svolgersi pertanto sulle seguenti materie:
 - a) materie per le quali è previsto uno specifico rinvio nel presente CCNL;

- b) salario, secondo i contenuti di cui all'Art. 7 - Premio di risultato. Tale contrattazione avrà cadenza quadriennale secondo le modalità del citato Art. 7;
- c) questioni specifiche inerenti il mercato del lavoro in relazione a particolari rinvii della legislazione vigente, nel rispetto di quanto già convenuto in materia dal CCNL;
- d) applicazione dell'inquadramento professionale e programmi di formazione;
- e) pari opportunità ed applicazione della Legge n. 125/91 sulle azioni positive;
- f) gestione degli orari di lavoro nell'ambito dei rinvii esercitati in materia dal CCNL.

Soggetti titolari della contrattazione a livello aziendale sono le R.S.U. e le strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, ovvero nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le R.S.U., le Organizzazioni Sindacali nazionali e le Organizzazioni Sindacali territoriali.

Art. 7 - Premio di risultato

Le Parti, in coerenza con i contenuti del Protocollo del 23 luglio 1993 tra il Governo e le Parti Sociali, concordano la seguente disciplina della contrattazione aziendale con contenuti economici per le aziende applicanti il vigente CCNL.

La contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita nell'ambito della prassi negoziale in atto nei settori disciplinati dal presente contratto con particolare attenzione alle specificità tipiche dei comparti industriali rappresentati.

Soggetti titolari della contrattazione a livello aziendale sono le R.S.U. il delegato di impresa, e le strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, ovvero nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le R.S.U., le Organizzazioni Sindacali nazionali e le Organizzazioni Sindacali territoriali.

Le Aziende sono assistite e/o rappresentate dalle API territorialmente competenti cui aderiscono o conferiscono mandato.

Oggetto della contrattazione è esclusivamente 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'impresa.

Una volta individuati gli obiettivi verranno definiti gli indicatori, i meccanismi di calcolo e gli importi collegati; le Parti dovranno altresì dare applicazione a quanto stabilito in materia dal presente CCNL.

Le Parti stipulanti convengono sulla individuazione, a mero titolo esemplificativo, di una serie di indicatori che sono stati considerati significativi per le realtà rappresentate. Tale elencazione ha esclusivamente valore indicativo e non esaustivo dei possibili indicatori di produttività, di qualità, di redditività e di andamento economico dell'impresa.

Indicatori esemplificativi:

- Rapporto ore lavorate/ore lavorabili individuali
- Rapporto ore lavorate/ore lavorabili collettive
- Volume prodotto
- Volume spedito
- Fatturato caratteristico
- Fatturato caratteristico pro capite
- Fatturato caratteristico per ora lavorata
- Margine di contribuzione industriale
- Margine di contribuzione industriale pro capite
- Margine di contribuzione industriale per ora lavorata
- Valore aggiunto
- Valore aggiunto pro capite
- Valore aggiunto per ora lavorata
- Margine operativo lordo
- Quantità ore lavorate
- Riduzione degli scarti di produzione e dei costi di rilavorazione
- Reclami clienti, resi clienti
- Prodotto conforme su fatturato
- Utilizzo degli impianti
- Rapporto tempi realizzati e tempi previsti
- Consumi energetici
- Rapporto manodopera diretta/indiretta

Qualora l'obiettivo definito consista in un miglioramento rispetto ad una precedente situazione, le Parti dovranno definire la base su cui effettuare i calcoli dei miglioramenti da realizzare. A tal fine le Parti potranno individuare i risultati raggiunti nella media di più anni, entro un massimo di tre, ovvero il miglior risultato raggiunto in una serie di anni.

Le Parti, al fine di ottenere la massima omogeneità tra il grado di raggiungimento degli obiettivi individuati e il grado di reale miglioramento dello stato dell'impresa, auspicano che le Parti Aziendali individuino una pluralità di indicatori preferibilmente di diversa natura.

In ogni caso il premio dovrà essere rapportato ai diversi livelli di professionalità.

Nell'Accordo aziendale che definisce il Premio di Risultato dovranno essere concordati forme 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 esposto il premio non potrà essere determinato a priori ed avrà caratteristiche di totale variabilità.

Il premio dovrà avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione al Protocollo 23 luglio 1993.

L'Accordo del premio avrà durata quadriennale e la contrattazione avverrà nell'osservanza della procedura di cui al presente articolo.

La richiesta di rinnovo dell'Accordo dovrà essere avanzata in tempo utile al fine di consentire l'apertura della procedura negoziale un mese prima della scadenza dell'accordo.

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 di 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.

Al fine di ridurre l'eventuale assenteismo anomalo, le Parti si danno reciprocamente atto che l'erogazione del premio di 2° livello potrà essere rapportata all'effettiva prestazione del singolo lavoratore.

Le Parti stipulanti il presente CCNL, valutando la comune volontà di concorrere a contenere gli effetti occupazionali delle crisi e delle ristrutturazioni e lasciando alla volontà delle Parti Aziendali la scelta di soluzioni concrete che tengano conto delle caratteristiche specifiche delle singole realtà e delle possibilità reali di offrire un contributo in questa direzione coerente con le esigenze di competitività, concordano che l'accordo aziendale per la definizione del premio di risultato

possa indicare la destinazione delle maggiori risorse prodotte, in tutto o in parte, alla tutela dei livelli occupazionali aziendali anziché alla distribuzione di benefici economici.

Nell'*Allegato 2* viene riportata una nota illustrativa sul Premio di Risultato redatta congiuntamente dalle Organizzazioni stipulanti.

Art. 8 - Controversie

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del presente CCNL, qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'Azienda tramite le OO.SS.LL. o le R.S.U., verranno sottoposte all'esame delle competenti API territoriali e delle OO.SS dei lavoratori, ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente CCNL saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

L'iter delle controversie di cui ai precedenti commi dovrà esaurirsi, salvo i casi di comprovato impedimento, entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della richiesta di intervento da parte delle API territoriali e, nel caso di mancato accordo comprovato dal relativo verbale o comunque trascorso detto termine, entro sessanta giorni, sempre dal ricevimento della richiesta di intervento dell'UNIGEC-CONFAPI e dell'UNIMATICA-CONFAPI.

Art. 9 - Appalti

Le attività di manutenzione ordinaria degli impianti potranno essere affidate in appalto, nel rispetto delle normative di legge vigenti in materia.

Sono escluse le attività di manutenzione ordinaria riferite all'attività di produzione, ad eccezione di quelle che siano svolte fuori dei normali turni di lavoro, o che richiedano l'utilizzo di attività specialistiche non presenti in azienda, o che debbano essere affidate alle case fornitrici delle macchine e/o degli impianti.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione venga resa da soci lavoratori, le stesse dovranno garantire il rispetto delle norme di cui all'art. 3 della legge n. 142/2001.

Le lavorazioni appaltabili previste dal presente CCNL potranno essere affidate dalle aziende soltanto a ditte esterne che applicano al personale dipendente il contratto collettivo nazionale di lavoro di settore.

L'applicazione del CCNL può essere attestata mediante la certificazione di adesione alla organizzazione imprenditoriale stipulante. In mancanza di rapporto associativo, le ditte esterne dovranno fornire con altro idoneo mezzo (ad es. attraverso attestazione

dell'Ispettorato del lavoro) la prova della integrale applicazione del CCNL di settore.

Le aziende comunicheranno periodicamente alle R.S.U., e ove non presenti alle OO.SS. territoriali, i nominativi delle ditte alle quali i lavori sono stati affidati nonché il genere e la quantità dei lavori.

Art. 10 - Lavoro esterno e a domicilio

Ferme restando le norme di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877, le Parti hanno concordato:

- a) le aziende committenti sono tenute a comunicare i nominativi dei lavoratori ai quali saranno affidati lavori a domicilio, nonché il tipo dei lavori stessi;
- b) il lavoro a domicilio dovrà essere eseguito con l'osservanza, a favore dei lavoratori, delle norme del presente contratto;
- c) il compenso per ferie, festività e gratifica natalizia sarà corrisposto nella misura del 18% della retribuzione;
- d) il compenso in sostituzione del preavviso e del trattamento di fine rapporto verrà corrisposto nella misura del 6% della retribuzione;
- e) il lavoro retribuito forfetariamente o a pezzo deve comunque consentire al lavoratore di normale capacità lavorativa, nell'ambito delle otto ore giornaliere, un guadagno minimo del 7%, oltre la normale retribuzione prevista dal presente CCNL per i lavoratori interni della stessa categoria.

È vietata l'assegnazione da parte delle aziende di lavoro a domicilio di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877 ai propri dipendenti.

Inoltre i lavori di dattilografia, di preparazione dei manoscritti per la tipografia, di traduzione, di correzione di bozze e di revisione quando non siano specialistici e abbiano carattere di continuità e rientrino nella normale attività della Casa editrice, saranno svolti all'interno dell'azienda, sempreché non risultino affidati ad aziende editoriali o grafiche che applicano il presente CCNL o commessi ai sensi dell'art. 2230 C.C.

Art. 11 - Trasferimenti di azienda

In caso di trasferimento di azienda si applicano le norme di cui all'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, e successive modificazioni.

Art. 12 - Affissioni - Diffusione della stampa sindacale

Fermo quanto previsto dall'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le Direzioni Aziendali consentiranno ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni

firmatarie del presente CCNL di fare affiggere in apposito albo comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e di 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. 13 - Assemblea

Le Assemblee di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, potranno anche essere indette dalle Organizzazioni Sindacali di categoria provinciali 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 avranno 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 API e la conferma dovrà pervenire entro tre giorni dal ricevimento della richiesta.

Art. 14 - Rappresentanza sindacale unitaria – R.S.U.

- 1) Ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILSIC-UIL, in ciascuna unità lavorativa con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori, R.S.U., di cui al Protocollo sottoscritto dal Governo e Parti Sociali il 23.07.1993 secondo la disciplina della elezione di cui all'*Allegato 3*.

Alla condizione che abbiano stipulato il citato protocollo ed espresso formale adesione al presente CCNL, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle Associazioni abilitate alla presentazione di liste elettorali.

- 2) La R.S.U. è composta, per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le organizzazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati. Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni stipulanti del presente contratto e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in base ai voti ricevuti.

Le elezioni dovranno avvenire a scrutinio segreto, a cui potranno partecipare tutti i lavoratori non in prova. L'elettorato passivo spetterà a tutti i lavoratori non in prova e con contratto a tempo indeterminato. Per la composizione delle liste le Organizzazioni sindacali dovranno tenere conto delle diverse qualifiche (operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri) e del sesso dei lavoratori in forza all'unità lavorativa.

- 3) I componenti la R.S.U. restano in carica tre anni, al termine dei quali decadono

automaticamente. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.

La sostituzione del singolo componente decaduto o che abbia rassegnato le dimissioni dalla carica avverrà secondo le seguenti regole:

- a) il componente eletto dimissionario o decaduto viene sostituito dal primo dei non eletti nella lista di origine;
- b) il componente dimissionario o decaduto, che sia stato nominato su designazione delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse organizzazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le rappresentanze sindacali unitarie non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della rappresentanza sindacale unitaria con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente CCNL. I nominativi saranno comunicati per iscritto alla Direzione Aziendale per il tramite dell'API territorialmente competente.

- 4) I componenti delle R.S.U. subentrano alle R.S.A. e ai dirigenti delle R.S.A. di cui alla Legge 300/70 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente CCNL.

Nei confronti di ciascun componente la R.S.U., eletto o designato, si applica la tutela di cui agli artt. 18 e 22 della Legge 300/70. Le Organizzazioni Sindacali comunicheranno alla Direzione Aziendale i nominativi dei beneficiari di tale tutela per il tramite dell'API territoriale. Le Organizzazioni Sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano stipulanti del presente CCNL o, comunque, aderiscono alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della rappresentanza sindacale unitaria, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire rappresentanza sindacale aziendale ai sensi della norma sopra menzionata.

- 5) Il monte ore complessivo riservato alla R.S.U. verrà ripartito in ragione del numero di delegati spettanti a ciascuna delle organizzazioni che hanno presentato liste. L'utilizzazione di tali permessi retribuiti da parte dei componenti la R.S.U., dovrà avvenire nell'ambito delle attività delle stesse in modo tale da garantire il regolare funzionamento della Rappresentanza Sindacale Unitaria nel suo complesso.
- 6) Salvo quanto diversamente disposto dal presente CCNL, le Organizzazioni Sindacali stipulanti restano titolari dei diritti loro attribuiti dalla Legge n. 300/70, dal presente CCNL e da accordi collettivi in atto.
- 7) Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, il pieno esercizio dei diritti sindacali è garantito a tutti i lavoratori in forza all'unità (diritto di assemblea, partecipazione alla costituzione delle R.S.U., permessi per i componenti la R.S.U., diritto di informazione, etc.).
- 8) Allo scopo, per i lavoratori normalmente svolgenti attività all'esterno dell'unità

lavorativa, a livello aziendale saranno concordate modalità, tempi e luoghi adeguati.

- 9) Per le operazioni connesse con l'elezione delle R.S.U. saranno presi opportuni accordi con la Direzione Aziendale, in particolare per il luogo ed il calendario della votazione. La Direzione Aziendale per parte sua fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto.

NORMA TRANSITORIA

Fino alla avvenuta elezione delle R.S.U. secondo le normative di cui al presente articolo rimangono vigenti le normative precedenti e pertanto permangono le rappresentanze esistenti.

Art. 15 - 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 API territoriale.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il Delegato non potrà essere licenziato per motivi inerenti alla sua attività.

Art. 16 - 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 166 ore e 30 minuti mensili per gli operai e sullo stipendio mensile 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, tramite banca con regolare periodicità.

Art. 17 - Permessi ed aspettativa per cariche sindacali

Ai lavoratori che sono membri delle Commissioni Esecutive delle strutture provinciali o del Comitato Direttivo delle Sezioni provinciali delle Associazioni dei

Lavoratori firmatarie del presente CCNL saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Oltre 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 o delle Sezioni provinciali delle Associazioni stesse, potranno essere invece concessi permessi retribuiti nella misura di 15 giorni annui complessivi per ciascuna delle Organizzazioni sindacali.

I permessi per i dirigenti provinciali e nazionali dovranno essere richiesti per iscritto all'azienda dalle Organizzazioni interessate tramite le API territoriali. Le Organizzazioni dei lavoratori dovranno altresì comunicare alla Azienda, per iscritto e tramite le API territoriali, le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative.

Le presenti norme non si applicano alle aziende di cui all'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 18 - Ambiente di lavoro - Igiene e sicurezza di lavoro

Le Parti esprimono un forte impegno comune affinché si operi per un pieno rispetto delle normative in tema di igiene, sicurezza e ambiente di lavoro.

In particolare ritengono fondamentale che si proceda, da parte delle Aziende ad una capillare opera di informazione e formazione del personale dipendente sulle tematiche della sicurezza sul lavoro e dei rischi relativi allo svolgimento delle attività produttive, e da parte dei lavoratori ad un preciso rispetto di tutte le disposizioni impartite dal datore di lavoro atte ad eliminare o diminuire i rischi del lavoro.

Le Parti esplicitamente richiamano all'interno del testo contrattuale le normative definite in materia dall'Accordo Interconfederale 27.10.1995 inerente la materia (vedasi *Allegato 18*).

Le Aziende comunque presteranno particolare attenzione alle attività di informazione in materia ai lavoratori, coinvolgendo il R.L.S. nella predisposizione del documento di valutazione del rischio, in occasione della quale, al R.L.S. saranno concesse ulteriori 8 ore di permesso retribuito.

Per quanto concerne le attività lavorative nella fabbricazione della cellulosa, della fibra vulcanizzata, della presfibra e nelle cartiere, per gli operai interessati alle suddette attività che comportano una particolare usura di vestiario anche per effetto di sostanze corrosive, le aziende provvederanno ai tempestivi cambi degli indumenti a protezione del vestiario stesso.

Le Parti inoltre richiamano l'Accordo sui Videoterminali sottoscritto il 9.5.1995, il cui testo viene riportato qui di seguito:

Tra UNIGEC-CONFAPI e SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILSIC-UIL

In relazione all'emanazione del Decreto Legislativo n. 626/94 che ha dato attuazione

ad otto direttive CE in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, le Parti convengono di concordare, nei tempi tecnici strettamente necessari, le discipline di dettaglio che la legge affida alla contrattazione collettiva.

Con riferimento alle disposizioni relative allo svolgimento del lavoro degli addetti con continuità ai videotermini, in relazione all'entrata in vigore della norma, viene concordata la disciplina contrattuale della materia nei termini seguenti.

Qualora le condizioni operative delle lavorazioni eseguite ai videotermini nelle aziende grafiche ed editoriali, verificate in sede aziendale, comportino pause di fatto e/o svolgimento di compiti accessori che determinano interruzioni periodiche o ricorrenti dell'applicazione ai videotermini, al di fuori dei tempi di attesa delle risposte da parte del sistema, dette condizioni operative realizzano ed assolvono per i lavoratori ai quali si rivolge la norma di legge, il regime di pause previste dall'art. 54 comma 3 del Decreto Legislativo n. 626/94.

Qualora invece le condizioni operative delle lavorazioni non presentino le caratteristiche di cui al comma precedente, ai lavoratori addetti ai videotermini in modo sistematico e abituale, che svolgono detta attività per almeno quattro ore consecutive giornaliere per tutta la settimana lavorativa, saranno attribuite pause con modalità da definire in sede aziendale.

In assenza di tale definizione, le pause saranno di 15 minuti ogni 2 ore di applicazione continuativa al videoterminale.

NORMA TRANSITORIA

Fino alla data di costituzione delle R.S.U., nelle aziende in cui esistano rappresentanze sindacali aziendali e nelle aziende in cui non esista nessuna rappresentanza sindacale, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno con le modalità di seguito esplicitate.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio.

L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Le elezioni si svolgeranno in orario di lavoro con tempo predeterminato con la Direzione Aziendale.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espresso purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori dipendenti a libro matricola che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, conteggiandosi pro-quota i lavoratori a tempo parziale.

Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che, dopo lo spoglio delle schede, provvederà a redigere il verbale dell'elezione.

Copia del verbale sarà immediatamente consegnato alla Direzione Aziendale.

NOTA A VERBALE

Con riferimento a quanto previsto dalla norma transitoria, le OO.SS. stipulanti il presente accordo terranno conto, nell'ambito della costituzione delle liste per la elezione delle R.S.U., del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, già eletto.

Art. 19 - Consultori

Le unità produttive aziendali aventi alle proprie dipendenze un numero significativo di personale femminile consentiranno, a richiesta delle R.S.U., 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. 20 - Diffusione di libri e riviste

Negli stabilimenti con oltre 100 dipendenti le R.S.U. potranno promuovere la diffusione ai dipendenti di libri e riviste, previe intese da assumere a livello nazionale tra le varie categorie interessate e con le modalità che verranno espressamente concordate tra le Parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 21 - Portatori di handicap

Le aziende considereranno con attenzione, nell'ambito delle possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento nelle proprie strutture, anche attraverso la creazione di percorsi di inserimento mirati, ai sensi e per gli effetti della legge n. 68/99, dei portatori di handicap in funzione delle capacità lavorative degli stessi, anche utilizzando specifici progetti con il supporto della struttura pubblica competente, la R.S.U., e con la collaborazione della Commissione Provinciale.

Si richiamano inoltre le disposizioni di cui all'art. 33, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Art. 22 - Ammissione e lavoro delle donne e dei fanciulli

L'ammissione e il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge e da eventuali accordi interconfederali.

Art. 23 - Lavoro a Tempo Determinato e Contratto di Somministrazione a Tempo Determinato*a) Lavoro a Tempo Determinato*

Le Parti stipulanti si richiamano all'accordo europeo UNICE – CEEP – CES 18 marzo 1999 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

L'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. È pertanto consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, secondo le causali di seguito indicate:

- incrementi di attività produttiva derivanti da prodotti ad andamento stagionale, non compresi nelle attività stagionali previste dalla legge;
- punte di più intensa attività, derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- esigenza di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- punte di più intensa attività amministrative, burocratico-commerciali, tecniche, connesse alla sostituzione, alla modifica, all'ampliamento del sistema informativo, all'inserimento di nuove procedure informative generali o di settore ovvero di sistemi diversi di contabilità industriale e di controllo di gestione;
- effettuazione di operazioni di direct marketing;
- elaborazioni di manuali di qualità e tecnici in genere;
- assistenze specifiche in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- inserimento di figure professionali non esistenti nell'organigramma aziendale, di cui si voglia sperimentare la necessità, ovvero in fase di inserimento di nuovi impianti o di costituzione di nuovi insediamenti produttivi;
- sperimentazione di nuovi modelli di orari di lavoro e di eventuali gestioni di riduzioni dell'orario di lavoro concordati tra le Parti Aziendali;
- sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
- assunzione per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, assenti per assenze concordate e a fronte di definizioni di part time a tempo determinato con indicazione del nome del lavoratore sostituito e della causa della sostituzione.

In attuazione del rinvio disposto dall'art. 10, comma 7, del D.Lgs. 6 settembre 2001 n. 368, possono essere contemporaneamente in servizio, per ogni unità produttiva, con contratto a termine rispetto al numero di lavoratori con contratto a tempo indeterminato, un numero di lavoratori non superiore al 17% dei lavoratori in forza a tempo indeterminato; l'applicazione di tale percentuale non può comunque determinare un numero di lavoratori assumibili inferiore a 7 unità.

Le frazioni saranno arrotondate alla unità superiore.

Le Parti, nelle zone a declino industriale ed in quelle in cui il rapporto tra lavoratori disoccupati ed occupati risulta superiore alla media nazionale, potranno valutare l'opportunità di ampliare tale aliquota e numero di lavoratori assumibili a tempo determinato.

Ai fini dell'attuazione della previsione di Legge, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

In caso di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, previa informativa alla R.S.U., la stipula del contratto può avvenire con il necessario anticipo per consentire il passaggio delle consegne.

I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire i rischi specifici connessi alle esecuzioni del lavoro.

In applicazione del principio di non discriminazione, stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 6 settembre 2001 n. 368, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano tutti gli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita – proporzionati evidentemente alla durata del contratto medesimo – in atto nell'Azienda per i lavoratori a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello di classificazione professionale.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto 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 ovvero con il cessare dell'indennità economica da parte dell'INPS.

La Direzione Aziendale, in apposito incontro di norma annuale, informerà la R.S.U. o, in mancanza, le OO.SS. territoriali, sull'andamento delle assunzioni effettuate con contratto a tempo determinato nell'arco del periodo considerato, con particolare riferimento alle dimensioni quantitative ed alle tipologie di attività interessate rispetto ai fabbisogni.

b) Contratto di Somministrazione a Tempo Determinato

Il contratto di somministrazione a tempo determinato è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

Il termine inizialmente posto può essere prorogato con il consenso del lavoratore e per atto scritto nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

In sede aziendale, tra Direzione e R.S.U. verranno individuati criteri e modalità per la determinazione e la corresponsione del premio di risultato ai lavoratori con contratto di somministrazione.

L'azienda utilizzatrice, di norma, comunica preventivamente alle R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite dell'Associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari, di cui al comma precedente, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo, nella misura del 17% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in forza nell'impresa utilizzatrice al 31 dicembre dell'anno precedente, i contratti di somministrazione a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi specifiche:

- incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea;
- esigenze di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale per le quali non siano presenti professionalità specifiche nell'organigramma aziendale;
- sperimentazione di nuovi modelli di orari di lavoro e di eventuali gestioni di riduzioni dell'orario di lavoro concordati tra le Parti Aziendali;
- sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
- sostituzione di lavoratori assenti.

Sono comunque consentiti, ai titoli di cui sopra, 5 contratti di somministrazione.

In caso di sostituzione di lavoratori assenti per servizio militare, gravidanza, aspettative, la stipula del contratto può avvenire con il necessario anticipo per consentire il passaggio delle consegne, previa informazione alle R.S.U..

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno reciprocamente atto che le percentuali definite per le tipologie di lavoro a termine e di somministrazione a tempo determinato, di cui al presente articolo, non potranno dare luogo al superamento della percentuale complessiva del 32%, fermo restando le percentuali massime per ogni singolo istituto ed il numero dei lavoratori assumibili con contratto a termine.

c) Procedure informative

La Direzione Aziendale, in apposito incontro di norma annuale, informerà le R.S.U. dell'andamento delle assunzioni effettuate con contratto a termine e dei contratti di lavoro di somministrazione a tempo determinato utilizzati nell'arco del periodo considerato. La Direzione Aziendale periodicamente informerà le R.S.U. dei contratti a termine stipulati.

Art. 24 - Contratto di lavoro a Tempo Parziale (Part Time)

Il contratto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dal D.lgs. 25 febbraio 2000 n. 61, e dai successivi D.lgs. 26 febbraio 2001 n. 100 e D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, e comporta lo svolgimento di attività lavorativa con un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- ☐ “orizzontale”, come riduzione dell’orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- ☐ “verticale”, come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell’anno;
- ☐ “misto”, come combinazione del tempo parziale “orizzontale” e “verticale”.

L’instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale come sopra definito, sia a tempo determinato che indeterminato, deve avvenire con il consenso dell’azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate le mansioni, l’orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell’anno (part-time verticale o misto), nonché gli altri elementi previsti dal presente CCNL.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

Le aziende prenderanno in particolare considerazione le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale se motivate da:

- a) gravi e comprovati problemi di salute del richiedente;
- b) comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia;
- c) esigenze di studio, connesse al conseguimento della scuola dell’obbligo, del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per la partecipazione certificata a corsi di formazione.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l’azienda unità sanitaria locale territorialmente

competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

In applicazione di quanto previsto dagli artt. 2 e 3 del D. Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. n. 276/2003, le parti interessate potranno prevedere, con specifico patto scritto, l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto a termine, di:

- clausole flessibili, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
- clausole elastiche (nei part-time di tipo verticale o misto), relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può farsi assistere da un componente della R.S.U. indicato dal lavoratore medesimo.

Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa, devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 10 giorni, o comunque non inferiore a 2 giorni lavorativi in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive, e comportano una maggiorazione del 10% dello stipendio o salario relativa alle ore prestate in più.

Le variazioni in aumento non possono superare il 30% del normale orario annuo concordato.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 10 giorni e comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene attuata, una maggiorazione dello stipendio o salario del 10%.

Le maggiorazioni non spettano:

- in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
- qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro.

Le suddette maggiorazioni sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale può prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale.

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 alle R.S.U., ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro dei dipendenti a tempo pieno.

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive, che caratterizzano i settori rappresentati, è consentita, con l'accordo del lavoratore, anche in caso di rapporto di lavoro a termine, per le stesse causali per le quali è prevista per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno, la prestazione di lavoro supplementare fino a concorrenza dell'orario di lavoro ordinario di 38 ore e 30 minuti settimanali, e pertanto, per il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, la prestazione lavorativa giornaliera non potrà eccedere la durata dell'orario di lavoro ordinario del lavoratore a tempo pieno, mentre per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale non potrà eccedere l'orario di lavoro settimanale, mensile, annuo, dei lavoratori a tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare, consentite nella misura massima del 30% del normale orario annuo concordato, sono retribuite con una maggiorazione forfettaria del 22% dello stipendio o salario comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Il lavoro eccedente quello supplementare sarà compensato con la maggiorazione prevista dal CCNL per il lavoro straordinario.

L'effettuazione di prestazioni di lavoro eccedenti e straordinarie richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Sono fatti salvi accordi di recupero a regime ordinario delle maggiori ore prestate, anche con l'utilizzo della flessibilità di cui all'Art. 32 - Orario di lavoro.

Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile, in particolare per quanto riguarda:

- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- la maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dal presente CCNL;

- i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al Titolo III, della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

Il trattamento economico del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa: l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici quali malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, etc.

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente ad unità intera di orario a tempo pieno.

Semestralmente la Direzione Aziendale fornirà alle R.S.U. e, in mancanza, alle OO.SS. territoriali, una informativa sui contratti part time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare e le sue motivazioni, rispetto ai fabbisogni.

Le Parti convengono che, a fronte di eventuali modifiche legislative riguardanti il contratto di lavoro a tempo parziale si incontreranno per concordare tutti gli adeguamenti necessari alla luce delle modifiche normative introdotte.

DICHIARAZIONE A VERBALE

A parziale deroga di quanto precedentemente espresso, per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro è trasformato in giornate lavorative per n° 325 gg. in caso di prestazione su 5 gg., e di 390 gg. in caso di prestazione su 6 gg., mentre per quanto attiene il trattamento economico i valori contrattualmente previsti di n° 180 gg. di calendario e di n° 120 gg. di calendario vengono trasformati in giornate lavorative sulla base del seguente schema:

Giorni di calendario	Giornate equivalenti in caso di orario su 5 giornate	Giornate equivalenti in caso di orario su 6 giornate
180 gg.	129 giornate	154 giornate
120 gg.	86 giornate	103 giornate

Sulla base di quanto definito nella precedente tabella, si procederà al calcolo dei periodi di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro e i relativi periodi di trattamento economico per il singolo lavoratore, riproporzionando le durate predette attraverso l'applicazione della percentuale di rapporto tra l'orario di lavoro individuale e l'orario di lavoro pieno definito dal vigente CCNL.

Art. 25 - Contratto di inserimento

Fermo restando quanto previsto in materia dall'Accordo Interconfederale del 11.2.2004, il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D. Lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del D. Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del D. Lgs. n. 297/02, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta ed in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata;
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

In caso di mansioni che nella fase iniziale del rapporto prevedano una progressione automatica di carriera, l'inquadramento sarà il seguente:

<i>Settore</i>	<i>Inquadramento livello iniziale</i>	<i>Inquadramento livello restante periodo</i>
Cartario-Cartotecnico	Liv. E (primi 12 mesi)	Liv. D/2
Grafico-Editoriale	Liv. 10 (primi 12 mesi)	Liv. 9
Informatico-Servizi Innovativi (esclusa area tecnica)	Liv. 10 (primi 12 mesi)	Liv. 9
Informatico-Servizi Innovativi (area tecnica)	Liv. 10 (primi 12 mesi)	Liv. 7

Per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore a quello previsto dalla Classificazione professionale unica.

Il contratto di inserimento avrà una durata massima di 18 mesi e non inferiore a 9.

Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo potrà essere prevista una durata massima di 12 mesi.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La registrazione delle competenze acquisite sarà effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato nel libretto formativo del cittadino.

Per quanto riguarda il trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro, il lavoratore in contratto di inserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di 70 giorni.

Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica (operai e impiegati).

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione degli eventuali servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, etc.).

Per quanto riguarda il Premio di risultato, a livello aziendale sarà valutata l'applicazione dell'istituto ai lavoratori con contratto di inserimento e in questo ambito i criteri e le modalità da adottare.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

Art. 26 - Contratto di lavoro a Prestazioni Ripartite (Job Sharing)

Il contratto di lavoro a prestazioni ripartite è un contratto di lavoro subordinato stipulato per iscritto tra l'azienda e, di norma, due lavoratori solidariamente responsabili per l'adempimento di un'obbligazione lavorativa a tempo pieno nel quale devono essere indicate le modalità di svolgimento della prestazione nonché quanto previsto dalle vigenti normative di legge e di CCNL.

Con tale modalità di rapporto di lavoro, ogni lavoratore è personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa, anche se la stessa può essere assolta indifferentemente da uno solo dei coobbligati, senza che l'azienda provveda di volta in volta a specifiche richieste.

Il contratto di lavoro ripartito dovrà indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro su base giornaliera, settimanale, mensile od annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro.

I lavoratori devono informare preventivamente l'azienda sull'orario di lavoro di ciascuno di loro, con cadenza settimanale.

Il trattamento economico e normativo del personale con contratto di lavoro ripartito verrà riconosciuto a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro prestato. A tal fine il calcolo dei compensi spettanti per le prestazioni verrà effettuato con cadenza mensile.

Gli accordi individuali dovranno prevedere la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidariamente obbligati.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si intendono applicate le norme di legge e di contratto per il rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno in quanto compatibili con la specificità del rapporto come sopra definito.

NOTA A VERBALE

Le Parti, in considerazione del carattere innovativo del presente istituto si danno atto che eventuali applicazioni dello stesso nelle aziende avranno carattere sperimentale finalizzato allo sviluppo di nuovi strumenti per la flessibilizzazione dell'orario di lavoro.

A tal fine demandano all'Osservatorio di monitorare l'andamento di tali forme di lavoro onde individuare le modifiche contrattuali da apportare all'attuale testo per meglio adattarlo alle reali esigenze delle Parti.

Art. 27 - **Telelavoro**

Per telelavoro subordinato, ai fini della presente disciplina, deve intendersi quello prestato dal lavoratore dipendente con l'ausilio di strumenti telematici al di fuori della sede aziendale.

Tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa deve essere prevalente rispetto a quella tradizionale e non deve essere determinata dalle caratteristiche della mansione svolta, potrà comunque essere svolta per periodi predefiniti e/o in alternanza a lavoro effettuato presso l'azienda.

Al telelavoratore subordinato, nel rispetto delle diversità derivanti dalle particolari modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, si applicano le discipline del presente CCNL e le norme di legge applicabili.

Le principali tipologie di telelavoro sono riconducibili a:

- ✓ *telelavoro domiciliare*, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;
- ✓ *telelavoro da centri o postazioni varie*, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome.

Lo svolgimento delle mansioni all'esterno dell'Azienda non preclude, al datore di lavoro, la possibilità di convocare in sede il telelavoratore o quella di richiedere, per determinati ed individuati periodi di tempo, che la medesima prestazione lavorativa sia resa in Azienda.

Il telelavoratore, nel rispetto delle diversità derivanti dalle particolari modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, è quindi un lavoratore subordinato soggetto alla disciplina del presente CCNL ed alle norme di legge applicabili.

Al momento dell'instaurazione del rapporto di telelavoro, col telelavoratore sono concordati, con atto scritto, oltre agli elementi previsti per il rapporto di lavoro subordinato, gli aspetti essenziali del suo particolare rapporto, quali:

- il luogo di lavoro;
- le eventuali particolari modalità di svolgimento delle mansioni;
- le modalità di contatto con l'azienda;
- la durata dell'orario giornaliero;
- le fasce orarie per le connessioni operative con l'azienda;

- gli orari nei quali il telelavoratore deve rendersi disponibile per recarsi in azienda su richiesta della stessa;
- la durata del rapporto di telelavoro, a tempo determinato o indeterminato;
- le eventuali condizioni di reversibilità.

Quanto sopra deve essere concordato anche qualora la modalità telelavoro sia introdotta in un rapporto di lavoro subordinato esistente.

NORME APPLICATIVE:

- A) Il telelavoro riguarda sia le nuove assunzioni sia la trasformazione in telelavoro di un rapporto di lavoro già in essere, in quest'ultimo caso previo accordo tra le parti, il telelavoratore potrà richiedere l'assistenza delle R.S.U. o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali.
- B) Il telelavoro può essere concordato a tempo determinato o a tempo indeterminato. In caso di tempo determinato, alla scadenza del termine originariamente previsto, le parti potranno concordare ulteriori proroghe ovvero la trasformazione a tempo indeterminato.
- C) Fermo restando l'orario settimanale ordinario, stabilito in 38 ore e 30 minuti, per il telelavoratore potranno essere previste diverse modalità di organizzazione dell'orario di lavoro nell'ambito della giornata sia in ordine alla collocazione che alla durata.
Il telelavoratore deve rendersi disponibile in fasce orarie prestabilite per connessioni operative con l'azienda; in caso di documentata impossibilità, dovuta a gravi ed improrogabili motivi, il telelavoratore ne darà preventiva comunicazione all'azienda anche per via telematica fornendo, anche successivamente, idonea documentazione.
In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo e/o formativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa e dovrà recarsi nel luogo che gli verrà indicato.
- D) Ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/70, il datore di lavoro provvederà a consegnare a ciascun telelavoratore copia del codice disciplinare affisso in azienda ai sensi dello stesso art. 7, considerando con ciò assolto ogni obbligo di pubblicità previsto dalla legge e da ogni eventuale disposizione contrattuale.
Le comunicazioni aziendali, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia, potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.
Al telelavoratore è garantita la parità di trattamento in materia di interventi formativi, in materia di igiene e sicurezza sul lavoro nonché per salvaguardarne la professionalità specifica.
- E) Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro

non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione.

Conseguentemente ai lavoratori che svolgono attività di telelavoro verrà garantita la piena partecipazione alle attività e alle iniziative di natura sindacale svolte in azienda.

In particolare, sarà assicurata al telelavoratore, a cura delle strutture aziendali, l'informazione riguardante le comunicazioni di carattere sindacale mediante l'utilizzo di idonei strumenti di telecomunicazione. Il telelavoratore potrà inoltre partecipare alle assemblee indette nell'unità produttiva di appartenenza secondo le consuete modalità e nel limite del monte ore contrattualmente stabilito. Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto verranno analizzate a livello di Osservatorio di settore e susseguentemente sottoposte al vaglio delle parti contrattuali.

- F) Il lavoratore, addetto al telelavoro, è tenuto a prestare la sua attività con diligenza ed a custodire il segreto aziendale su tutto ciò di cui venisse a conoscenza nell'esecuzione del lavoro a lui assegnato. A tale proposito, si richiamano l'articolo 2105 del Codice Civile e la normativa in materia di misure minime di sicurezza per il trattamento dei dati personali (Legge 675/96, DPR 318/99).
- In particolare, il lavoratore interessato al telelavoro dovrà impegnarsi al rispetto degli obblighi di segretezza per tutte le informazioni derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti.
- In nessun caso il lavoratore potrà eseguire lavoro per conto proprio e/o per terzi senza previa autorizzazione del datore di lavoro.
- L'hardware ed il software sono forniti per uso esclusivo del datore di lavoro e, pertanto, i costi derivanti dalla manutenzione e l'aggiornamento delle attrezzature fornite sono a carico del datore di lavoro.
- Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno anche essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/70 e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, preavvertito con adeguato anticipo, di rappresentanti dell'azienda anche per motivi tecnici e di sicurezza.
- G) I locali dove si svolge l'attività di telelavoro devono essere idonei allo scopo, come previsto dal D.Lgs. 626/94 e dalla Legge 46/90 per ciò che attiene la sicurezza degli impianti elettrici.
- Il controllo del rispetto delle norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro sarà possibile da parte dei soggetti a ciò deputati e contemplati nell'art.11 del D.Lgs 626/94, previa informazione al telelavoratore.
- Il telelavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e salute ed è responsabile per eventuali danni da lui causati, derivanti dall'uso improprio dei mezzi e strumenti di lavoro nonché per danni causati a o da terzi.
- H) La retribuzione del telelavoratore sarà quella prevista dalle norme di legge, di contratto nazionale e di contratto di secondo livello.

Premesso che i costi di installazione e di esercizio sono a carico dell'azienda, l'azienda e il telelavoratore potranno definire sistemi di compensazione delle spese di esercizio da sostenere dal telelavoratore per il traffico telefonico, telematico e per il consumo energetico.

Le competenze relative al mese di riferimento verranno liquidate con le modalità ed alle scadenze previste per la generalità dei lavoratori.

- I) L'applicazione dell'istituto è rimessa alla sola ed esclusiva volontà delle parti, sono nulli, pertanto, automatismi o vincoli che ne rendano possibile la concessione, o l'imposizione, obbligatoria.
Con periodicità semestrale a livello aziendale saranno fornite alle R.S.U. o in mancanza alle OO.SS. territoriali informazioni relative all'andamento del presente istituto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In assenza di specifica normativa di legge, le Parti concordano nell'intendere la disciplina come adottata in via sperimentale ed affidano all'Osservatorio il compito di un opportuno monitoraggio per un proficuo utilizzo dell'istituto sotto l'aspetto occupazionale.

Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia all'Accordo Interconfederale 17.7.2001 in materia di Telelavoro.

Art. 28 - Apprendistato

La presente normativa decorre dal 01.06.2006.

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, ad essere trasformato in un contratto a tempo indeterminato.

L'apprendistato professionalizzante è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003 n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione delle prestazioni oggetto del contratto, la durata, l'eventuale periodo di prova, l'inquadramento ed il relativo trattamento economico, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto, il piano formativo individuale.

Formazione

Fermo restando la competenza regionale, d'intesa con le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL, nella definizione dei profili formativi, si conviene la seguente regolamentazione ai sensi dell'art. 49, comma 5-bis del D.Lgs. n. 276/2003.

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

Figure operaie – settore cartario-cartotecnico**Addetto alle attività produttive**

Profili esemplificativi:

- addetto di produzione/laboratorio/allestimento cartario;
- operatore di produzione/laboratorio/allestimento cartario;
- operatore su macchine semplici per la produzione cartotecnica (piega-incolla, spiratrici, etc.);
- operatore su macchina ondulatorice con prove di laboratorio;
- operatore su macchina accoppiatrice con prove di laboratorio;
- operatore addetto a macchina per estrusione film con prove di laboratorio;
- operatore su macchine da stampa e/o fustellatrici con prove di laboratorio;
- operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di scatole rivestite con prove di laboratorio;
- operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di imballi in cartone ondulato con prove di laboratorio;
- operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di sacchi con prove di laboratorio;
- operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di imballaggio flessibile con prove di laboratorio.

Addetto all'attività manutentiva

Profili esemplificativi:

- addetto manutenzione;
- operatore manutenzione.

Figure operaie – settore grafico-editoriale**Addetto alla pre stampa**

Profili esemplificativi:

- operatore pubblicitario;
- grafico impaginatore;
- operatore di sistemi elettronici integrati di fotoriproduzione;
- operatore di sistemi elettronici integrati per la trattazione e la videoimpaginazione.

Addetto alla stampa

Profili esemplificativi:

- macchinista su macchina da stampa.

Addetto alla postampa

Profili esemplificativi:

- conduttore di macchine di legatoria o allestimento grafico;
- cartotecnico extra;
- conduttore con preparazione o preparatore di macchine o impianti cartotecnici.

Addetto a lavori complementari

Profili esemplificativi:

- manutentore;
 - conduttore di caldaie;
 - carrellista;
 - magazziniere;
 - addetto servizi ecologici;
 - addetto servizi generali.
-

Figure impiegatizie – settore cartario-cartotecnico**Impiegato area amministrativa**

Profili esemplificativi:

- addetto amministrazione e sistemi informativi;
- specialista amministrazione e sistemi informativi.

Impiegato area commerciale

Profili esemplificativi:

- addetto commerciale;
- specialista commerciale.

Impiegato area tecnica

Profili esemplificativi:

- tecnico di produzione/laboratorio/allestimento cartario;
- specialista di produzione/laboratorio/allestimento cartario;
- tecnico di manutenzione;
- specialista di manutenzione.

Figure impiegatizie – settore grafico-editoriale**Addetto al call-center****Impiegato area amministrativa**

Profili esemplificativi:

- operatore amministrazione;
- operatore di contabilità/finanza/controllo di gestione;
- operatore di sistema informativo aziendale.

Impiegato area commerciale

Profili esemplificativi:

- tecnico commerciale/marketing/organizzazione vendite;
- tecnico promozione e sviluppo commerciale prodotto (product manager);
- operatore servizi commerciali;
- tecnico di prodotto/servizio-assistenza clienti;
- preventivista.

Impiegato area tecnica

Profili esemplificativi:

- operatore di redazione tradizionale e multimediale;
- operatore grafico-editoriali;
- gestore di commessa.

Figure impiegate – settore informatico (area tecnica)

I profili professionali esemplificativi sono quelli previsti dal presente CCNL all'art. 86 – Inquadramento lavoratori area tecnica.

Per i profili professionali diversi dall'area tecnica si farà riferimento a quelli previsti per il settore grafico-editoriale.

I profili formativi delle figure individuate, costituiti dalla elencazione delle conoscenze e competenze da acquisire.

Il piano formativo dovrà comprendere la descrizione del percorso formativo, le conoscenze e competenze da acquisire.

La formazione dovrà essere strutturata e certificabile secondo le modalità definite dalle future disposizioni normative; la formazione, anche quella svolta internamente all'impresa, dovrà risultare nel libretto formativo del cittadino in cui saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione di apprendistato; la formazione potrà avvenire anche con modalità in alternanza, "on the job" ed in affiancamento.

Le materie collegate alla realtà aziendale/professionale saranno oggetto di formazione interna, anche con modalità "e-learning", mentre le altre potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda anche con modalità di "e-learning".

Nel piano formativo una quota del monte ore prevederà l'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, una quota sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota potrà concernere l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro.

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

Le ulteriori ore di formazione formale specificatamente rivolte al conseguimento della qualificazione, potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, "on the job", in affiancamento e moduli di formazione teorica.

La durata della formazione è fissata in 120 ore medie annue.

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

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

In caso di aziende plurilocalizzate i locali potranno essere situati anche in un altro stabilimento o struttura di riferimento, ubicate anche in un'altra regione.

Le funzioni di tutore, 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 della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Al termine del periodo di apprendistato le imprese rilasceranno all'apprendista, oltre alle registrazioni nel libretto formativo, un documento che attesti il periodo di apprendistato compiuto e l'attività lavorativa per la quale è stato effettuato l'apprendistato.

La Direzione Aziendale informerà la R.S.U. e/o le OO.SS., annualmente o, a richiesta, trimestralmente, sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato e la relativa tipologia.

Durata ed inquadramento – settore cartario-cartotecnico

Le durate massime del contratto di apprendistato sono:

- 3 anni per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel gruppo C;*
- 4 anni per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel gruppo B;
- 5 anni per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel gruppo A.

Per gli apprendisti destinati a qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel gruppo B o nel gruppo A, la durata del contratto di apprendistato è ridotta di 1 anno se in possesso di diploma o laurea breve coerente con la qualificazione professionale da acquisire e di 2 anni se in possesso di laurea sempre che sia coerente con la qualificazione professionale da acquisire.

* Ad eccezione delle qualifiche per le quali è previsto l'iter automatico di carriera di cui ai commi successivi.

La Direzione Aziendale informerà la R.S.U. e/o le OO.SS., annualmente o, a richiesta, trimestralmente, sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato e la relativa tipologia.

L'inquadramento dell'apprendista per le professionalità per le quali è previsto l'iter automatico di carriera è al livello E per i primi 6 mesi e al livello D/2 per gli anni successivi.

Terminato l'apprendistato e avvenuta l'assunzione a tempo indeterminato per le professionalità per le quali è previsto l'iter automatico di carriera, l'ex apprendista è assegnato al livello D/1 dove permarrà 1 anno prima di essere assegnato al livello previsto per la sua mansione.

Per le professionalità per le quali non è previsto l'iter automatico di carriera l'inquadramento è di due livelli inferiori al livello di attestazione; dopo l'assunzione l'ex apprendista verrà assegnato al livello previsto per la sua mansione.

Per quanto riguarda il premio di risultato, in mancanza di accordi aziendali, tra Direzione e R.S.U. sarà valutata l'applicazione dell'istituto agli apprendisti ed in questo ambito gli eventuali criteri e le eventuali modalità da adottare.

Per gli apprendisti assunti a tempo indeterminato l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di assunzione a tempo indeterminato.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante, purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse mansioni.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme contrattuali di cui agli artt. 56 parte seconda, 64 parte terza, con riferimento al livello di assunzione.

Durata ed inquadramento – settore grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi

Le durate massime del contratto di apprendistato sono:

- 3 anni per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel 6-7 livello;*
- 4 anni per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel 3-4-5-livello;
- 5 anni per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel Q-1-2 livello.

Per gli apprendisti destinati a qualifiche il cui livello di attestazione finale è dal 5 livello in su, la durata del contratto di apprendistato è ridotta di 1 anno se in possesso di diploma o laurea breve coerente con la qualificazione professionale da acquisire e di 2 anni se in possesso di laurea sempre che sia coerente con la qualificazione professionale da acquisire.

* Ad eccezione delle qualifiche per le quali è previsto l'iter automatico di carriera di cui ai commi successivi.

L'inquadramento dell'apprendista per le professionalità per le quali è previsto l'iter automatico di carriera è al livello 10 per i primi 6 mesi e al livello 9 per gli anni successivi.

Terminato l'apprendistato e avvenuta l'assunzione a tempo indeterminato per le professionalità per le quali è previsto l'iter automatico di carriera, l'ex apprendista è assegnato al livello 8 dove permarrà 1 anno prima di essere assegnato al livello previsto per la sua mansione.

Per le professionalità per le quali non è previsto l'iter automatico di carriera l'inquadramento è di due livelli inferiori al livello di attestazione; dopo l'assunzione l'ex apprendista verrà assegnato al livello previsto per la sua mansione.

Per quanto riguarda il premio di risultato, in mancanza di accordi aziendali, tra Direzione e R.S.U. sarà valutata l'applicazione dell'istituto agli apprendisti ed in questo ambito gli eventuali criteri e le eventuali modalità da adottare.

Per gli apprendisti assunti a tempo indeterminato l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di assunzione a tempo indeterminato.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse mansioni.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme contrattuali di cui agli artt. 56 parte seconda, 64 parte terza, con riferimento al livello di assunzione.

Malattia – Apprendisti settori grafico-editoriale, informatico- servizi innovativi

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 15 mesi, mentre la durata del rapporto di apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza, nel caso di malattie di durata superiore 30 giorni lavorativi. L'obbligo di conservazione del posto cesserà ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1095 gg di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie.

All'apprendista assente per malattia, sarà corrisposto da parte dell'azienda, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione al posto di cui al precedente comma, a partire dal primo fino al 180° giorno un trattamento economico pari al 50%, elevato al 60% a partire dall'01.01.2007, della normale retribuzione giornaliera, escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario.

NOTA A VERBALE

In occasione del rinnovo del secondo biennio, le Parti definiranno le modalità per l'avvicinamento alla percentuale del 100%.

Malattia - Apprendisti settore cartario-cartotecnico

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, mentre la durata del rapporto di apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza, nel caso di malattie di durata superiore 30 giorni lavorativi. L'obbligo di conservazione del posto cesserà ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1095 gg. di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie.

All'apprendista assente per malattia, sarà corrisposto da parte dell'azienda, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione al posto di cui al precedente comma, a partire dal primo fino al 180° giorno un trattamento economico pari al 100% della normale retribuzione giornaliera, escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario.

Malattia - Norma valida per tutti i settori

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. Tale trattamento 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 di invalidità 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.

NOTA A VERBALE

Le aziende provvederanno ad anticipare ai singoli periodi di paga anche il trattamento economico dovuto dagli Istituti Mutualistici. Conseguentemente le aziende provvederanno a farsi rilasciare dagli apprendisti apposita delega, d'accordo con gli Enti assicuratori.

Per tutto quanto non previsto nei vari commi del presente articolo si fa riferimento alla normativa disposta per gli operai, per gli apprendisti operai, ed alla normativa disposta per gli impiegati, per gli apprendisti impiegati.

Norma transitoria

Il presente articolo decorre dal 01.06.2006.

Per gli apprendisti in forza alla data del 31.05.2006, assunti in base alla precedente normativa continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'art. 29 del precedente CCNL 17 luglio 2001 riportata nell'allegato n. 23.

Fino alla piena operatività della riforma del sistema di istruzione e formazione (c.d. Riforma Moratti), per l'assunzione di apprendisti di età compresa tra i 15 ed i 18 anni di età si applica quanto previsto dalla previgente disciplina di cui all'art. 29 del CCNL 17 luglio 2001 riportata nell'allegato n. 23.

ALLEGATO

PROFESSIONALITÀ CARTOTECNICHE

Figure operaie

Addetto alle attività produttive:

- A) operatore su macchine semplici per la produzione cartotecnica (piega-incolla, spiralatrici, etc.);
- B) operatore su macchina ondulatrice, accoppiatrice, estrusione film, con controlli di laboratorio;
- C) operatore su macchine da stampa e/o fustellatrici, con controlli di laboratorio;
- D) operatore su macchine di elevata complessità (stampa, accoppiamento e allestimento in linea) per la produzione di scatole rivestite, imballi in cartone ondulato, sacchi, imballaggio flessibile, con controlli di laboratorio.

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 (DPI);
- 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 ciascuno dei quattro profili)*Profilo A:*

- 1) conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi, etc.);
- 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:

- 1) conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi, etc.);
 - 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 C:

- 1) conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi, etc.);
- 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 D:

- 1) conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi, etc.);
- 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.

PROFESSIONALITÀ CARTARIE**COMPETENZE**

Profilo A: addetto di produzione/laboratorio/allestimento cartario

Categoria finale: 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: addetto manutenzioneCategoria finale: C3/C2Competenze:

- 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 C: operatore di produzione/laboratorio/allestimento cartario

Categoria finale: C1/161/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 D: operatore manutenzione

Categoria finale: C1/161/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 amministrazione/informatica

Categoria finale: 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 E: addetto commerciale

Categoria finale: 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 G: tecnico di produzione/laboratorio/allestimento cartario

Categoria finale: 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 H: tecnico manutenzione

Categoria finale: 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 I: specialista di produzione/laboratorio/allestimento cartario

Categoria finale: 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 L: specialista manutenzione

Categoria finale: 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.

Profilo M: specialista amministrazione/informatica (impiegato)

Categoria finale: 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 N: specialista commerciale (impiegato)

Categoria finale: 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.

PROFESSIONALITA' GRAFICO-EDITORIALI

Famiglia professionale: Addetto alla pre stampa

Figure professionali (esemplificative):

- Operatore pubblicitario
- Grafico impaginatore
- Operatore di sistemi elettronici integrati di fotoriproduzione
- Operatore di sistemi elettronici integrati per la trattazione e la videoimpaginazione

Area di attività: L'addetto che, avendo presente il ciclo di produzione e la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi grafici posti a monte dei procedimenti di stampa, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto finale.

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
4. Essere in grado di definire il ruolo della grafica all'interno della comunicazione dei mass-media.
5. Saper dividere la struttura globale del processo grafico nei vari sottoprocessi conoscendone peculiarità e limiti.
6. Conoscere le principali regole estetiche della grafica.
7. Essere in grado di realizzare il controllo qualità del semilavorato finale nel processo di pre stampa.
8. Conoscere un metodo razionale per la digitazione del testo e la conoscenza di un programma applicativo di digitazione del testo.
9. Conoscere il metodo digitale (OCR) per acquisire il testo dattiloscritto.
10. Saper utilizzare il metodo dei segni convenzionali per effettuare la correzione ortotipografica dei testi.
11. Essere in grado di digitalizzare delle immagini analogiche mediante l'utilizzo di scanner.
12. Conoscere le possibilità tecnologiche per la ripresa digitale e la relativa integrazione con il processo grafico.
13. Introdurre alle possibilità offerte dalla manipolazione fotografica attraverso software applicativi di fotoritocco.
14. Saper integrare testi e immagini su di un unico supporto digitale fino all'ottenimento delle pellicole.
15. Conoscere i differenti percorsi di imposizione manuale e digitale.
16. Saper realizzare una forma di stampa con metodo manuale.
17. Conoscere la funzione e le varie possibilità tecnologiche delle prove colore.
18. Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti.
19. Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo.
20. Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria.

21. Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta.
22. Conoscere le principali evoluzioni tecnologiche che potranno essere implementate all'interno del processo grafico.

Famiglia professionale: Addetto alla stampa

Figure professionali (esemplificative):

- Macchinista su macchina da stampa

Area di attività: L'addetto che, avendo presente il ciclo di produzione e la documentazione tecnica predisposta, programma e utilizza l'impianto per i diversi processi di stampa, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto finale.

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
4. Essere in grado di definire il ruolo della grafica all'interno della comunicazione dei mass-media.
5. Saper dividere la struttura globale del processo grafico nei vari sottoprocessi conoscendone peculiarità e limiti.
6. Conoscere le principali regole estetiche della grafica.
7. Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità.
8. Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti.
9. Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità.
10. Saper realizzare una forma di stampa con metodo manuale.
11. Saper effettuare il controllo visivo e strumentale della forma di stampa.
12. Saper identificare e gestire le registrazioni della macchina da stampa in funzione del formato, dello spessore e del tipo di supporto.

13. Essere in grado di eseguire i controlli colore di base e valutarne i risultati.
14. Essere in grado di effettuare il controllo strumentale della forma di stampa.
15. Saper eseguire controlli colore strumentali e valutazione dei risultati.
16. Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti.
17. Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo.
18. Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria.
19. Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta.
20. Conoscere le principali evoluzioni tecnologiche che potranno essere implementate all'interno del processo grafico.

Famiglia professionale: Addetto alla poststampa

Figure professionali (esemplificative):

- Conduttore di macchine di legatoria o allestimento grafico
- Cartotecnico extra
- Conduttore con preparazione o preparatore di macchine o impianti cartotecnici

Area di attività: L'addetto che, avendo presente il ciclo di produzione e la documentazione tecnica predisposta, programma e utilizza l'impianto per i diversi processi di poststampa, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto finale.

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
4. Essere in grado di definire il ruolo della grafica all'interno della comunicazione dei mass-media.
5. Saper dividere la struttura globale del processo grafico nei vari sottoprocessi conoscendone peculiarità e limiti.

6. Conoscere le principali regole estetiche della grafica.
7. Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità.
8. Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti.
9. Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità.
10. Essere in grado di realizzare il controllo qualità del semilavorato finale del processo di stampa.
11. Conoscere e realizzare le principali lavorazioni di legatoria di base.
12. Saper eseguire le principali lavorazioni cartotecniche a completamento del processo grafico di specifici stampati.
13. Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti.
14. Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo.
15. Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria.
16. Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta.
17. Conoscere le principali evoluzioni tecnologiche che potranno essere implementate all'interno del processo grafico.

Famiglia professionale: Addetto a lavori complementari

Figure professionali (esemplificative):

- Manutentore
 - Conduttore di caldaie
 - Carrellista
 - Magazziniere
 - Addetto servizi ecologici
 - Addetto servizi generali
-

Area di attività:

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Famiglia professionale: Addetto al Call-center

Figure professionali (esemplificative):

- Addetto al Call-center

Area di attività:

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Famiglia professionale: Impiegato area amministrativa

Figure professionali (esemplificative):

- Operatore amministrazione
- Operatore di contabilità/finanza/controllo di gestione
- Operatore di sistema informativo aziendale

Area di attività:

Questa famiglia professionale è di tipo polivalente e trasversale, dotata di strumenti logici, metodologie operative e abilità nell'utilizzo delle tecnologie informatiche e multimediali.

È in grado di inserirsi con sicurezza nel campo della tecnica amministrativo/aziendale, gestendo le attività varie anche con l'utilizzo di supporti informatici, dotato di

buona cultura socio-economica e giuridica di base, di indispensabili conoscenze di organizzazione aziendale e almeno di una lingua straniera.

Svolge compiti esecutivi di controllo della tenuta di contabilità generale, fiscale, tributaria, e delle operazioni contabili connesse all'amministrazione del personale, definisce e risolve i problemi contabili cooperando e interagendo con le altre funzioni aziendali, utilizza i documenti propri di una attività commerciale, applica la procedura delle paghe, gestisce la corrispondenza commerciale e di magazzino per i controlli di sua pertinenza ed esegue le rilevazioni necessarie per l'aggiornamento dei libri contabili e per la rielaborazione di dati a supporto delle decisioni strategiche della direzione aziendale.

Possiede nozioni di base del commercio internazionale, delle procedure e della documentazione in uso corrente da parte dei sistemi bancari, assicurativi, di trasporto, di compravendita e di pagamento nei Paesi dell'Unione Europea.

Per la sua capacità di applicare procedure formalizzate e consuetudinarie, adottando scelte basate sul criterio di connessione/conformità a norme e regole apprese, permette una sua collocazione in segreteria generale e in piccole imprese artigiane, commerciali, di servizi.

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
 2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
 3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
 4. Essere in grado di eseguire il trattamento delle informazioni (sia su carta che su supporti informatici) anche il lingua straniera.
 5. Saper utilizzare il computer e i principali pacchetti applicativi di office automation e, eventualmente, dedicati alla gestione economico/finanziaria dell'impresa.
 6. Essere in grado di espletare le pratiche amministrative interne relative alle principali attività economiche e alla tenuta della contabilità ordinaria (ed alcuni scritture a carattere straordinario).
 7. Saper identificare e distinguere i diversi libri contabili obbligatori e non.
 8. Saper eseguire registrazioni derivanti da: acquisti e vendite; retribuzioni del personale, spese di manutenzione, godimento di beni di terzi, rapporti con le banche, obblighi fiscali o di altri oneri e proventi dell'esercizio dell'attività, operazioni con il commercio estero.
 9. Verificare la correttezza del proprio e dell'altrui operato sempre a livello amministrativo-contabile.
 10. Saper eseguire correzioni di eventuali errori in materia amministrativa contabile.
-

Competenze professionali per la qualifica (5 anni):

1. Gestione delle informazioni di varia natura, anche in lingua straniera (principalmente l'inglese), utilizzando le strumentazioni adeguate.
2. Progettazione e prefigurazione dell'azione in modo da definire il piano di lavoro, individuando le risorse necessarie e le eventuali criticità.
3. Implementazione del piano di lavoro, verificando le eventuali anomalie e, se necessario, rimuovendole.
4. Utilizzo delle strumentazioni informatiche, hardware e software, in particolare per l'elaborazione di testi, di fogli elettronici, per la ricerca di informazioni (internet) e per la comunicazione (posta elettronica).
5. Organizzazione e gestione delle dinamiche legate ai flussi documentali e delle pratiche amministrative e contabili.
6. Gestione delle diverse scadenze amministrative, fiscali e commerciali ed espletamento delle correlate pratiche amministrative e contabili interne ed esterne.
7. Interpretazione di un testo di legge o di un contratto.
8. Verifica della correttezza del proprio e dell'altrui operato a livello amministrativo con la possibilità di correzione degli eventuali errori.
9. Tenuta della documentazione e dei registri obbligatori previsti dalla normativa fiscale e civilistica.
10. Tenuta della contabilità di magazzino.
11. Gestione amministrativa delle operazioni commerciali (fatturazione, etc.).
12. Gestione autonoma delle scadenze fiscali e amministrative e cura degli adempimenti connessi (ad esempio, apertura o variazione della partita IVA, invio della dichiarazione dei redditi, iscrizione al Registro delle Imprese e al Repertorio Economico Amministrativo, dichiarazione di inizio attività alla C.C.I.A.A., deposito del bilancio d'esercizio).
13. Gestione delle principali operazioni finanziarie (incassi, pagamenti tramite assegni, bonifici, MAV, emissione/incasso di Ricevute Bancarie, Carte di Credito) con le banche o con altri finanziatori.
14. Cura delle pratiche di natura commerciale relative al trasporto, alle condizioni di consegna e di assicurazione delle merci.
15. Gestione dei principali adempimenti legati alla contabilità del personale.

Famiglia professionale: Impiegato area commerciale

Figure professionali (esemplificative):

- Tecnici commerciale/marketing/organizzazione vendite

- Tecnici promozione sviluppo commerciale prodotto (product manager)
- Operatori servizi commerciali
- Tecnici di prodotto/servizio-assistenza clienti
- Preventivista

Area di attività: Questa famiglia professionale, indipendentemente dalla specifica qualifica in uscita, avrà una formazione polivalente e trasversale e sarà dotata di strumenti logici, metodologie operative e abilità nell'utilizzo delle tecnologie multimediali.

Questo tipo di formazione consentirà di comprendere le dinamiche di funzionamento di un'azienda (e dei suoi singoli reparti o settori) di qualsiasi tipo e dimensione.

Avrà una cultura socio-economica e giuridica di base che, insieme alle basilari conoscenze di informatica, di tecnica commerciale, del sistema fiscale relativo alle imposte sui consumi e di almeno una lingua straniera (preferibilmente l'inglese commerciale), gli consentirà di gestire con sicurezza la propria attività. Inoltre, le basi di merceologia, di tecnica commerciale e di comunicazione, gli consentiranno di svolgere compiti di impostazione della vendita, attinente alla predisposizione delle merci favorendone l'acquisto, all'incasso delle transazioni e al controllo/riscontro dei prodotti venduti e in giacenza e dei corrispettivi.

Per la sua capacità di applicare procedure tecniche formalizzate e consuetudinarie, di elaborare e personalizzare procedure ad hoc, è una figura che potrà essere collocata sia nel reparto vendite al pubblico di un'impresa commerciale, esercente la vendita al dettaglio sia nel reparto commerciale di imprese di piccole, medie o grandi dimensioni, con particolare attitudine per le prassi che regolano la rilevazione, esecuzione e controllo di ordini dalla clientela sia nelle attività di back-office di un'impresa che, svolgendo attività di e-commerce, gestisce vendite on-line.

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
 2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
 3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
 4. Trattare informazioni, sia su carta che su supporti informatici, anche in lingua straniera (principalmente l'inglese).
 5. Utilizzare il PC e i software applicativi, con particolare riferimento a quelli di
-

elaborazione testi, ai fogli elettronici e all'utilizzo di internet e della posta elettronica.

6. Classificare e archiviare documenti di vendita.
7. Espletare pratiche amministrative e contabili interne riferite alle vendite, come, ad esempio: gestione dello scadenario clienti e fornitori, compilazione della Prima Nota, rapporti con le banche, utilizzo dei diversi strumenti di pagamento.
8. Saper "leggere" le risultanze di un inventario (esempio, un inventario di magazzino, etc.).
9. Essere in grado di interpretare un testo di legge o di un contratto.
10. Essere in grado di sostenere un contatto di vendita e concluderlo positivamente.
11. Essere riservati, precisi, pratici e possedere la capacità di organizzare il proprio lavoro e quello degli altri e gestire al meglio il tempo a disposizione.
12. Relazionarsi in modo professionale con il proprio datore di lavoro, con i suoi superiori, con i colleghi e con la clientela.
13. Verificare la correttezza del proprio agire con la possibilità di correggere gli eventuali errori.

Competenze professionali per la qualifica (5 anni):

1. Definizione delle strategie tese ad aumentare la penetrazione nel mercato di riferimento o di nuovi mercati di sbocco.
2. Studio del mercato di riferimento.
3. Esame, controllo e confronto delle informazioni raccolte.
4. Trattamento ed elaborazione dei dati grezzi per la definizione di una strategia di vendita.
5. Produzione della documentazione di sintesi, anche sotto forma di grafici e tabelle.
6. Definizione del piano di marketing per un prodotto o una linea di prodotti.
7. Esame delle caratteristiche del prodotto in termini di qualità, prezzo, distribuzione, garanzie, assistenza postvendita.
8. Definizione di una campagna pubblicitaria e predisposizione di un budget pubblicitario.
9. Controllo dell'efficacia della campagna pubblicitaria.
10. Controllo dei risultati di una campagna pubblicitaria in termini di analisi costi/benefici.
11. Strutturazione della rete di vendita o di distribuzione.

12. Predisposizione del budget aziendale delle vendite.
13. Predisposizione dei servizi postvendita tesi alla fidelizzazione del cliente.
14. Definizione di una strategia di vendita.

Famiglia professionale: Impiegato area tecnica

Figure professionali (esemplificative):

- Operatori di redazione tradizionale e multimediale
- Operatori grafico editoriali
- Gestori di commessa

Area di attività: Il tecnico delle arti grafiche offre un grado medio di polifunzionalità, conosce l'intero ciclo di produzione (dalla fase di progettazione a quella di stampa-spedizione) e persegue una gestione di qualità. Egli è in grado di svolgere una varietà di compiti, quali la collaborazione nella fase progettuale ed esecutiva, lo svolgimento di mansioni di coordinamento delle diverse fasi del processo produttivo, osservando ed applicando la normativa su prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Durante il ciclo produttivo, sa interfacciarsi con le diverse aree funzionali aziendali: ufficio tecnico, ufficio acquisti, ufficio commerciale, ufficio di produzione.

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
 2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
 3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
 4. Conoscere materiali, processi, problemi, limiti e possibilità per le diverse tecniche di produzione di stampati e affini.
 5. Conoscere le principali regole estetiche della grafica.
 6. Conoscere un metodo razionale per la digitazione del testo e la conoscenza di un programma applicativo di digitazione del testo.
 7. Conoscere il metodo digitale (OCR) per acquisire il testo dattiloscritto.
 8. Saper utilizzare il metodo dei segni convenzionali per effettuare la correzione ortotipografica dei testi.
-

9. Essere in grado di digitalizzare delle immagini analogiche mediante l'utilizzo di scanner.
10. Introdurre alle possibilità offerte dalla manipolazione fotografica attraverso software applicativi di fotoritocco.
11. Saper integrare testi e immagini su di un unico supporto digitale fino all'ottenimento delle pellicole.
12. Utilizzare le caratteristiche grafiche e il linguaggio di comunicazione di Internet per realizzare semplici progetti grafici di siti.
13. Leggere uno story-board e, eventualmente, contribuirne alla definizione.
14. Utilizzare le procedure per la pubblicazione di siti e materiali in Internet e Intranet.
15. Sviluppare pagine web di un sito avente caratteristiche date.
16. Produrre semplici animazioni all'interno di una pagina web servendosi di elementi illustrativi digitali, anche prodotti direttamente.
17. Realizzare un semplice prodotto multimediale gestendo i contenuti statici e dinamici con effetti audio e video.
18. Utilizzare strumenti di post-produzione digitali per assemblare i vari elementi multimediali seguendo uno story-board.
19. Utilizzare i principali strumenti di input e output digitali anche mediante l'utilizzo di risorse di rete.

Competenze professionali per la qualifica (5 anni):

1. Interpreta le indicazioni dello staff creativo/committente, sul piano grafico, estetico, funzionale e dei costi.
2. *Elabora autonomamente testi pubblicitari e promozionali o controlla il lavoro di collaboratori valutandone l'adeguatezza.*
3. Deve saper gestire una commessa.
4. Collabora con la stesura dei preventivi.
5. Stabilisce i tempi per la realizzazione del prodotto a stampa.
6. Cura la fase di realizzazione distribuendo ruoli e compiti alle varie sezioni delle aziende di produzione.
7. Segue lo sviluppo e la produzione compiendo verifiche successive con la committenza (staff creativo) con particolare attenzione ai difetti tecnici delle lavorazioni.
8. Verifica la corrispondenza ad un progetto di qualità.
9. Verifica i consuntivi di spesa e la corrispondenza alle specifiche dei preventivi.

Art. 29 - Tirocinio

La qualificazione professionale, limitatamente ai casi in cui non sia possibile per legge o per contratto effettuare l'apprendistato, si acquisisce anche mediante tirocinio aziendale della durata di 3 anni, con retribuzione rapportata all'ultimo livello della classificazione, al termine del quale il tirocinante viene inserito come l'apprendista, nell'iter professionale previsto per la sua specializzazione.

Art. 30 - Assunzione - Documenti

Per le assunzioni valgono le norme di legge.

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

- la data di assunzione;
- la qualifica ed il livello cui il lavoratore viene assegnato, e in modo sommario le mansioni cui deve attendere;
- l'inquadramento economico iniziale;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- l'esplicito riferimento all'applicazione del presente CCNL;
- il numero di iscrizione sul libro matricola.

Con le comunicazioni di quanto sopra, le Parti si danno atto che sono assolti gli obblighi di cui al D.lgs. n. 152/97.

Unitamente alla lettera di assunzione, l'Azienda consegnerà al lavoratore il materiale FONDAPI relativo alla previdenza integrativa.

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

- libretto di lavoro o documento equipollente;
- codice fiscale;
- stato di famiglia;
- carta di identità o documento equipollente;
- eventuale titolo di studio.

Il datore di lavoro potrà richiedere i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti a quelle risultanti dalle registrazioni del libretto di lavoro sempreché il lavoratore ne sia in possesso.

Il lavoratore dovrà comunicare alla Direzione dell'Azienda il proprio domicilio nonché eventuali cambiamenti intervenuti nel corso del rapporto di lavoro.

Art.31 - Visita medica

Il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica prima dell'assunzione, al fine di accertarne l'idoneità alla mansione che gli viene affidata o successivamente, quando l'azienda lo ritenga opportuno, al fine di verificare il permanere delle condizioni di idoneità.

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

Art. 32 - Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è regolato dalle disposizioni di legge vigenti che vengono integralmente richiamate.
2. A decorrere dall'1.1.2002 le norme di cui al precedente CCNL vengono sostituite da quanto di seguito stabilito.

Giornalieri e due turni (norma comune a tutti i settori)

3. Le Parti, avvalendosi della facoltà loro concessa dalle norme di Legge in materia di riferire l'orario normale di lavoro alla durata media della prestazione lavorativa in periodi plurisettemanali e comunque non superiori all'anno, concordano che l'orario normale di lavoro viene definito in n° 38 ore e 30 minuti medie settimanali, in cui vengono assorbite tutte le riduzioni dell'orario di lavoro previste dai precedenti CCNL.
4. A tale fine, la Direzione Aziendale presenterà alle R.S.U., entro il mese di novembre di ciascun anno, il piano di attuazione dell'orario di lavoro tale da consentire il mantenimento di tale media lavorativa per l'anno successivo.
5. In tale piano potranno essere previste settimane lavorative a 38 ore e 30 minuti settimanali, e settimane a maggiore e minore orario, sia per tutta l'azienda, che per reparti, uffici, aree di lavoro, gruppi di lavoratori, specifiche mansioni o singoli lavoratori, fermo restando il mantenimento della media delle 38 ore e 30 minuti e il non superamento delle 48 ore di lavoro ordinario per singola settimana. Tale orario verrà considerato come orario di riferimento per lo svolgimento della prestazione lavorativa nell'arco dell'anno. Contestualmente, tra la Direzione Aziendale e la R.S.U. verranno concordati il calendario annuo del godimento delle ferie, dei riposi retribuiti nonché i criteri di godimento delle 24 ore (23 per il settore cartario-cartotecnico) di permessi retribuiti sostitutivi delle festività abolite dalla Legge n. 54/77, come modificata da D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e dalla Legge 20 novembre 2000, n. 336. Gli eventuali periodi di utilizzo collettivo di tali istituti verranno considerati utili ai fini del computo dell'orario di lavoro medio di cui al commi susseguenti.
6. Al fine di trovare una soluzione concordata, le Parti effettueranno un esame congiunto delle esigenze che hanno portato l'Azienda a proporre un orario di riferimento

con durata della prestazione lavorativa non omogenea nelle singole settimane, e procederanno alle intese attuative entro 10 giorni dalla presentazione del piano. In caso di mancato accordo, nei successivi 10 giorni le Parti procederanno ad un ulteriore approfondimento assistite dalle rispettive Organizzazioni Territoriali, fermo restando l'applicazione del piano presentato con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo.

7. Fermo restando quanto precedentemente esposto, qualora l'impresa non ravvisasse la necessità di procedere a modifiche degli orari di lavoro già esistenti, questi persisteranno quale orario di lavoro annuo di riferimento. A fronte di esigenze di modifica verranno applicate le procedure di cui ai commi precedenti.
- 7 bis. In riferimento all'art. 17, comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003, si concorda che i limiti previsti per il riposo giornaliero dall'art. 7 e per le pause dall'art. 8 del medesimo decreto, potranno essere derogati in caso in cui ricorrano le condizioni di cui all'art. 17, comma 2, del suddetto decreto. Aggiuntive specifiche necessità di deroga possono essere stabilite da accordi aziendali facendo salve le intese in materia già disciplinate prima dell'entrata in vigore del presente contratto. La condizione di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 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.
8. L'orario di lavoro ordinario annuo, pertanto, è la risultanza dell'applicazione dell'orario medio settimanale di 38 ore e 30' di effettiva prestazione e del calendario di riposi collettivi concordati attraverso le modalità previste dai successivi commi.
9. L'orario di riferimento così definito, potrà peraltro essere variato dall'Azienda a fronte di esigenze produttive non preventivabili e non aventi carattere strutturale all'atto della sua definizione. I lavoratori interessati alle variazioni dell'orario di riferimento, contestualmente alle R.S.U., saranno preavvertiti tempestivamente (con almeno 36 ore di anticipo) e in linea con le necessità aziendali, saranno tenuti alla effettuazione della variazione di orario. Qualora sorgessero controversie in merito alla applicazione di quanto precedentemente definito, contestualmente al confronto sulla definizione dell'orario annuo di riferimento, le Parti Aziendali dovranno definire uno specifico termine di preavviso che tenga conto delle effettive reciproche esigenze. In caso di mancato accordo in sede aziendale sull'applicazione di tale normativa, la stessa verrà esaminata dalle OO.SS. e dalle Associazioni territorialmente competenti, entro 5 cinque giorni dalla richiesta di una delle Parti Aziendali.
- 9 bis. In relazione a quanto previsto dall'art. 4, commi 4 e 5 del D.Lgs. n. 66/2003, la durata di riferimento è calcolata su un periodo di 6 mesi considerate le specifiche esigenze tecnico-organizzative settoriali, al termine del quale sarà effettuata la comunicazione alla Direzione Provinciale del lavoro sul superamento delle 48 ore settimanali. Quanto sopra senza pregiudizio per ciò che concerne la disciplina dello straordinario e delle relative maggiorazioni. Il termine di 6 mesi potrà essere elevato, previo accordo con le R.S.U. e/o con le OO.SS. a 12 mesi.

10. L'attuazione dei regimi di orario sopra disciplinati è impegnativa per tutti i lavoratori interessati.
11. I lavoratori che avessero specifiche e documentate impossibilità alla variazione di orario in superamento dell'orario di riferimento in individuabili periodi temporali, dovranno preavvertire l'Azienda di questo impedimento.
12. Al verificarsi dei citati mutamenti dell'orario di riferimento, l'azienda, fermo restando il pagamento della retribuzione mensile ordinaria, terrà una contabilità per singolo dipendente relativa al saldo positivo o negativo degli scostamenti rispetto all'orario ordinario di riferimento che consente il raggiungimento dell'orario normale di lavoro annuo.
13. Qualora alla scadenza dell'anno solare, o del diverso periodo concordato, il saldo della prestazione lavorativa non fosse a pareggio si opererà con le seguenti modalità:
 - a) saldo positivo:
 - per il 60% delle ore si procederà all'effettivo pagamento delle quote di retribuzione ordinaria e delle maggiorazioni secondo quanto definito al comma 18 del presente articolo.
 - Per il 40% delle ore si procederà a programmare le modalità di recupero nell'anno solare successivo, fermo restando che le stesse ore verranno considerate ore lavorative ordinarie a tutti gli effetti.
 - b) saldo negativo: previo esame congiunto tra la Direzione Aziendale e la R.S.U., si procederà ad effettuare le relative compensazioni con le ore di riposo a titolo ex festività e R.O.L. maturate e non godute fino a concorrenza. Le eventuali eccedenze verranno considerati crediti di prestazioni lavorative per l'impresa. Resta salva la facoltà del lavoratore direttamente interessato, di optare per la compensazione del periodo con eventuali quote individuali di ferie maturate e non godute al 31.12 di ciascun anno.

Procedure di verifica

14. Fermo restando quanto previsto alla lettera b) del precedente punto 13, qualora anche per singoli lavoratori si verificasse l'esistenza di un saldo positivo o negativo almeno pari a 60 ore, le Parti procederanno ad una verifica per il riallineamento del saldo. A tale fine l'Azienda provvederà ad inserire nel prospetto paga mensile il saldo individuale.
15. In ogni caso, qualora si siano verificati mutamenti dell'orario di riferimento, le Parti Aziendali procederanno ad una verifica bimestrale.
16. Le Parti convengono che lo schema così articolato di gestione degli orari di lavoro consente una adeguata flessibilità delle imprese e della prestazione lavorativa in un contesto di sostanziale equilibrio dei carichi di lavoro medi annui, ma che allo stesso non possa essere affidato il compito di gestire picchi e flussi straordinari e non riequilibrabili.

17. In tali casi pertanto, qualora l'impresa ritenesse che mutamenti temporanei dell'orario di lavoro di riferimento conseguenti ai carichi di lavoro in possesso non potessero essere riequilibrati nell'arco dell'anno, procederà, in caso di flessi, alla attivazione delle procedure di consultazione sindacale per il ricorso alla CIG ovvero, in caso di picchi straordinari, alle comunicazioni preventive alla R.S.U. di cui al successivo Art. 33- Lavoro straordinario, notturno e festivo.
18. Ai soli fini contrattuali verranno applicate le seguenti normative:
- a) al superamento dell'orario di lavoro settimanale di riferimento, entro i limiti di 48 ore di prestazione verrà corrisposta la sola maggiorazione del 9,62%;
 - b) al superamento della 48ma ora settimanale di effettiva prestazione verrà comunque corrisposta la sola maggiorazione del 30% per i settori grafico-editoriale e informatico-servizi innovativi, e la sola maggiorazione del 25,12% per il settore cartario-cartotecnico;
 - c) al superamento delle 40 ore medie settimanali di effettiva prestazione nell'arco dell'anno verrà comunque corrisposta la sola maggiorazione del 30% per i settori grafico-editoriale e informatico- servizi innovativi, e la sola maggiorazione del 25,12% per il settore cartario-cartotecnico;
 - d) al superamento dell'orario settimanale di riferimento aziendale, qualora non sia preventivato il recupero, verrà corrisposto il trattamento di cui al successivo Art. 33 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

NOTA A VERBALE

Ai soli fini contrattuali l'orario annuo di riferimento di effettiva prestazione lavorativa comprendente anche i riposi per ferie, ex festività, festività, riduzioni dell'orario di lavoro anche fruiti individualmente viene computato secondo la tabella allegata per la vigenza del presente CCNL.

Le Parti, in riferimento alla definizione di effettiva prestazione lavorativa, hanno esplicitamente inteso che gli scostamenti rispetto all'orario medio annuo verranno contabilizzati in positivo ed in negativo esclusivamente in caso di reale attività lavorativa prestata.

In sede aziendale, le Parti, a fronte di problemi occupazionali e/o a possibilità di nuova occupazione, potranno concordare nuovi calendari e nuovi schemi di orario anche ridotti, utilizzando le risorse del 2° livello di contrattazione derivanti da incrementi di produttività, gli strumenti forniti dal vigente CCNL, tutti i supporti legislativi in materia. Finalità di tali accordi sarà da una parte la tutela dell'occupazione complessiva, dall'altra la crescita della competitività aziendale.

Definizione di lavoro notturno ai sensi delle norme di Legge

A fronte di quanto previsto in materia di lavoro notturno, l'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle R.S.U. e, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria. La consultazione è effettuata e conclusa entro sette giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Per lavoro notturno, ai soli fini delle maggiorazioni di cui al presente CCNL, si intende quello effettuato dalle ore 21.00 alle ore 7.00, salvo quanto previsto per il 2° e 3° turno.

È considerato lavoratore notturno il lavoratore che:

- ☐ svolge, in via non eccezionale, lavoro notturno per almeno 3 ore al giorno del suo tempo di lavoro giornaliero;
- ☐ svolge, in via non eccezionale, lavoro notturno secondo le norme del presente CCNL, per almeno 75 giorni all'anno, proporzionalmente ridotti in caso di part time verticale.

Qualora l'avvicendamento su diversi turni comporti il superamento delle otto ore nelle ventiquattro ore, il recupero delle ore eccedenti sarà effettuato entro i successivi 6 mesi, erogando, all'atto dell'effettuazione, la sola maggiorazione contrattualmente prevista.

Qualora sopraggiungano questioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni o in altri ruoli, equivalenti se esistenti e disponibili.

Il lavoro notturno per le donne è vietato dalle ore 24.00 fino alle ore 6.00, dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.

È vietato adibire i minori al lavoro notturno, inteso per tale un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22.00 e le ore 6.00, o tra le ore 23.00 e le ore 7.00. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata.

Gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni, possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti, e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro 3 settimane. In tale caso, il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

Il lavoro notturno non è obbligatorio per:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni.

Norme particolari per il settore grafico-editoriale

L'orario di lavoro può articolarsi anche in turni avvicendati nel rispetto delle seguenti modalità:

primo e secondo turno: 38 ore e 30 minuti settimanali;

terzo turno: 36 ore settimanali per quanto attiene alla prestazione specificatamente prestata in tale turno.

In ogni caso, ai turnisti di cui sopra sarà corrisposta una maggiorazione del 6% al primo e secondo turno sul salario o stipendio contrattuale (valore base, indennità di contingenza di cui all'art. 104 - Nomenclatura) con esclusione del primo turno con interruzione meridiana.

La maggiorazione dovuta per il terzo turno è pari al 24% da calcolarsi sul salario o stipendio contrattuale (valore base e indennità di contingenza) di cui all'Art. 106 - Nomenclatura.

Le maggiorazioni sopra indicate vengono assorbite sino a concorrenza dai trattamenti di maggior favore esistenti a livello aziendale.

Qualora l'articolazione dei tre turni giornalieri sia tale da consentire l'utilizzo degli impianti 24 ore per l'intero orario settimanale, ai lavoratori turnisti effettuanti tali regimi di orario e ai quali non si applica la Parte Nona - Norme speciali per la stampa dei periodici - del presente CCNL, vengono riconosciute n° 26 ore e 40 minuti di riduzione dell'orario di lavoro su base annua.

Qualora la turnazione su 24 ore venisse effettuata per un periodo inferiore all'anno, la suddetta riduzione dell'orario di lavoro verrà proporzionalmente ridotta.

Il lavoro normale su due turni giornalieri non può avere inizio prima delle 7 e terminare dopo le 24.

Qualora il secondo turno termini dopo le 23 e non oltre le 24 sarà corrisposta una maggiorazione del 24% limitatamente all'ora compresa tra le 23 e le 24.

A livello aziendale le parti potranno anticipare l'inizio del 1° turno alle ore 6, fermo restando che in tale caso la maggiorazione di cui al precedente comma verrà corrisposta per l'ora compresa tra le 22 e le 23.

Norma particolare per il settore informatico e servizi innovativi (area tecnica) - lavoro domenicale e festivo.

In caso di calendari lavorativi che dovessero interessare la giornata della domenica e/o del festivo, le parti a livello aziendale definiranno le modalità, comprensive del recupero per il riposo compensativo, per la giornata della domenica e/o del festivo.

Per le prestazioni rese nella giornata della domenica e/o del festivo con riposo compensativo viene riconosciuta una maggiorazione pari al 30%.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore già esistenti a livello aziendale.

Lavoro notturno per il settore cartario-cartotecnico

Fermo restando quanto definito per i lavoratori al precedente punto orario di lavoro, i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni avvicendati di 8 ore consecutive usufruiranno di ulteriori riposi aggiuntivi retribuiti nella misura di n° 32 ore annue.

Cicli continui (7 x 7)

Fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL 1 luglio 1997 - 30 giugno 2001 (art. 10 bis, Parte prima, Norme generali) per il settore cartario-cartotecnico, le medesime disposizioni devono intendersi qui integralmente riportate.

Calendario annuo

Compatibilmente con le obiettive possibilità di programmazione della produzione ed ai fini di una migliore utilizzazione delle risorse aziendali, tra la Direzione e le R.S.U. verranno concordati il calendario annuo del godimento delle ferie, i riposi retribuiti, nonché i criteri di godimento delle 24 ore (23 per i comparti cartari-cartotecnici) di riposo retribuito sostitutive delle festività abolite dalla Legge n. 54/1977. Per il personale turnista potranno essere adottati schemi flessibili di turnazione finalizzati ad 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, segnatamente per i casi di malattia ed infortunio, ricorrere alla mobilità interna. Le modalità di attuazione verranno concordate tra Direzione Aziendale ed R.S.U. In sede aziendale saranno inoltre esaminati i problemi, anche di organico, connessi con l'effettuazione delle giornate di riposo di cui al presente articolo, concordando le relative soluzioni, fermo restando che tali riposi dovranno essere effettivamente goduti e non monetizzati. I riposi anzidetti assorbono fino a concorrenza analoghi trattamenti adottati in sede aziendale o mediante concessione di riposi retribuiti o mediante riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione. In quest'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 a carattere generale. 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 ed alle relative deroghe ed eccezioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dalle norme in materie che escludono dalla limitazione dell'orario il personale con funzioni direttive.

DICHIARAZIONE COMUNE N. 1

A conclusione delle operazioni di redazione del testo contrattuale le Parti, fermo restando le procedure ed i limiti per l'effettuazione di prestazioni oltre il normale orario contrattuale, confermano che non hanno inteso modificare la qualificazione legale del lavoro straordinario di cui alle disposizioni di legge, le quali si riferiscono unicamente alla prestazione lavorativa oltre le 40 ore settimanali (o i maggiori orari previsti per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia). Di conseguenza la denominazione "lavoro straordinario" attribuita al lavoro prestato tra la 38,5ma ora e la 40ma ora, di cui al presente articolo, è stata adottata ai soli fini dell'individuazione della percentuale di maggiorazione.

DICHIARAZIONE COMUNE N. 2

Le Parti, visto l'intento comune di migliorare la competitività delle Aziende anche tramite un pieno utilizzo degli impianti e fermo restando l'impegno reciprocamente dichiarato per favorire la modifica delle normative attualmente vigenti, visto il combinato disposto dell'art. 5 e dell'art. 17 punto 3 della Direttiva 93/104 CE e dal Decreto Ministeriale del 22.5.2001 (G.U.R.I. n. 135 del 13.6.2001), convengono che possano essere previste, previa contrattazione a livello di singola azienda, turnazioni che consentano la utilizzabilità degli impianti sui sette giorni della settimana.

In tale caso la contrattazione dovrà comunque prevedere una giornata di riposo compensativo per ciascuna giornata di lavoro effettivamente prestato nella domenica ovvero nei giorni festivi.

NOTA A VERBALE

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

Art. 33 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Fermo restando quanto previsto all'Art. 32- Orario di lavoro, è considerato lavoro straordinario quello eseguito:

- a) oltre l'orario di lavoro annuo di cui all'Art. 32- Orario di lavoro;
- b) comunque, oltre le 48 ore settimanali di effettiva prestazione;
- c) oltre l'orario di lavoro di riferimento concordato in sede aziendale qualora l'impresa dichiari la non recuperabilità dello stesso.

Le ore di lavoro prestate nei casi di cui al primo comma del presente articolo, saranno

considerate straordinarie ai soli effetti contrattuali per quanto riguarda le maggiorazioni previste a tale titolo.

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

Nei casi di effettuazione di prestazioni straordinarie, l'azienda ne darà comunicazione preventiva alle R.S.U.

Tuttavia, nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea non trova applicazione il principio della non obbligatorietà e l'azienda potrà fare ricorso allo straordinario dandone successiva comunicazione alle R.S.U..

Rientrano nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea le seguenti causali:

- completamento di commesse con scadenza, la cui mancata osservanza determina danni economici all'azienda;
- 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 e/o amministrative.

Le prestazioni straordinarie per le causali sopra elencate possono essere richieste per un monte ore pari a 40 ore annue pro capite e con un preavviso di 36 ore di anticipo.

Su richiesta delle R.S.U. si procederà ad un esame sulle cause che hanno determinato il ricorso al lavoro straordinario per le causali di cui sopra.

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

È considerato lavoro notturno ai fini dell'applicazione delle maggiorazioni previste dalla tabella sottoriportata, quello prestato secondo la definizione di lavoro notturno previsto dall'Art. 33 – Orario di lavoro.

È considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso di lavoratore per il quale, ai sensi della legge e dell'Art. 32 - 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 dal lavoratore avente 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 i lavoratori discontinui, intendendosi per tali i guardiani, gli autisti, i custodi ed i portieri, è considerato lavoro festivo quello compiuto in un giorno di lavoro compensativo mentre in caso di prestazione domenicale la retribuzione oraria dovuta sarà maggiorata del 14,4 %.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo vengono confermate le maggiorazioni sulla retribuzione oraria di cui al CCNL 1 gennaio 1996 - 31 dicembre 1999 per i lavoratori del settore grafico-editoriale secondo la seguente tabella:

SETTORI GRAFICO-EDITORIALE, INFORMATICO-SERVIZI INNOVATIVI	
Tipologia di maggiorazione	Maggiorazione
Flessibilità	9,62%
Discontinui notturno	14,4%
Turni diurni	6%
Turni notturni	24%
Lavoro notturno	54%
Lavoro domenicale e/o festivo	54%
Lavoro domenicale e/o festivo con riposo compensativo per il settore informatico e servizi innovativi (area tecnica)	30%
Maggiorazioni straordinario feriale	30%
Maggiorazione straordinario notturno e festivo	54%
Maggiorazioni straordinario non collegato con normale orario lavoro:	
a) se diurno, con minimo di due ore di retribuzione	30%
b) se notturno, con minimo di tre ore di retribuzione	60%
Maggiorazioni straordinario notturno e festivo per i lavoratori addetti a turno notturno:	
a) lavoro notturno	60%
b) lavoro festivo	60%

Per i lavoratori del settore cartario-cartotecnico, con decorrenza 1-1-2002 vengono invece applicati i valori riportati nella seguente tabella modificata a seguito dell'introduzione del divisore 166,5:

SETTORE CARTARIO-CARTOTECNICO	
tipologia di maggiorazione	Maggiorazione
Flessibilità	9,62%
Discontinui notturno	14,4%
Turni diurni (per 1° e 2° turno)	7,68%
Turni notturni (3° turno)	25,02%
Cambio squadre 1° e 3° turno	25,12%
Cambio squadre 2° turno	49,15%
Maggiorazioni straordinario diurno collegato con orario normale	25,12%
Maggiorazioni straordinario non collegato con orario normale	
a) se diurno con minimo di tre ore di retribuzione	25,12%
b) se notturno con minimo di 4 ore di retribuzione	49,15%
Magg. lavoro festivo	52,64%
Magg. lavoro notturno per operai non turnisti	52,64%
Maggiorazioni straordinario domenicale	73,18%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	76,97%

Per quanto riguarda le percentuali di maggiorazioni riportate nelle sopraelencate tabelle, le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

NOTA A VERBALE PER IL SETTORE CARTARIO-CARTOTECNICO

Fermo restando che fino alla data del 31/12/2001 rimane in vigore, per gli istituti qui considerati, la disciplina di cui al CCNL 1 luglio 1997 - 30 giugno 2001 (Cartai-Cartotecnici) artt. 5, 6, 7, Parte seconda, Norme Operai, e art. 4, Parte Terza, Norme Impiegati, le Parti si danno reciprocamente atto che quanto convenuto negli artt. 5, operai turnisti (vedasi *Allegato 8*), e art. 6, cambio delle squadre per lavori a turni (vedasi *Allegato 9*), di cui al richiamato CCNL, continuerà a dispiegare i propri effetti sino a diversa regolamentazione in materia.

Art. 34 - Mutamento di mansioni

Ai sensi dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello retributivo 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 lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di un mese se operaio e di tre mesi se impiegato nel disimpegno delle mansioni superiori, a meno che si tratti di sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Il passaggio di categoria sarà notificato per iscritto all'interessato con indicazione del nuovo gruppo o livello retributivo a cui viene assegnato.

Art. 35 - Passaggio di qualifica da operaio a impiegato

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. 36 – Aumenti periodici di anzianità.

Art. 36 - 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 ad un massimo di 5 bienni, un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

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

Settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi	Settore cartario-cartotecnico	Aumento periodico di anzianità
Livello	Livello	Euro
Q	Q	16,01
1°	AS	16,01
2°	A	16,01
3°	B1	14,46
4°	B2/B2S	13,94
5°	C1/C1S	13,43
6°	C2	13,17
7°	C3	12,91
8°	D1	12,39
9°	D2	11,88
10°	E	11,62

I valori modificativi di quelli già in essere, saranno applicati agli aumenti periodici di anzianità maturabili dal 1-1-2002.

Fino al 31-12-2001 rimangono in vigore gli importi in essere previsti dal CCNL 1 gennaio 1996-31 dicembre 1999 per il settore grafico-editoriale ed affini, e dal CCNL 1 luglio 1997-30 giugno 2001 per il settore cartario-cartotecnico riportati rispettivamente in *Allegato 10* ed *Allegato 11*.

All'atto della maturazione del primo scatto di anzianità successivamente alla data del 1.1.2002, gli scatti di anzianità maturati precedentemente verranno rivalutati sulla base degli importi previsti dalla presente tabella.

Detti aumenti biennali fanno parte della retribuzione e non sono considerati ai fini dei cottimi e delle altre forme di lavoro 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, e da impiegato a quadro, 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.

Tale norma, in base a quanto sopra stabilito, non si applica ai passaggi di livello che avvengono in forma automatica.

NORMA TRANSITORIA PER IL SETTORE INFORMATICO E DEI SERVIZI INNOVATIVI

Per i lavoratori del settore informatico e dei servizi innovativi per i quali, alla data di stipula del presente accordo trovi applicazione una differente disciplina degli aumenti periodici, verranno seguiti i seguenti criteri di cui all'Accordo quadro dell'11 dicembre 2001 tra UNIMATICA-CONFAPI e SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILSIC-UIL (vedasi *Allegato 16*).

Art. 37 - Permessi

Al lavoratore saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

Potranno altresì essere concessi brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, compatibilmente con le esigenze dell'azienda.

In particolare considerazioni saranno tenute le richieste di permessi per consentire agli eletti di partecipare alle riunioni degli organismi scolastici di cui alla legge n. 67/87.

Per i permessi di cui al comma precedente nessuna retribuzione è dovuta.

Art. 38 - Assenze

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

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

Per le procedure di comunicazione e giustificazione dell'assenza per malattia si fa rinvio agli Artt. 60 (Norme Operai) e 68 (Norme Impiegati) - Malattia e infortunio.

Art. 39 - Aspettativa

L'Azienda, ai sensi della legge n. 162/90 e del D.P.R 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.

L'Azienda potrà inoltre concedere aspettative non retribuite a fronte di gravi e documentati motivi personali.

Art. 40 - Diritto allo studio

I lavoratori che, fuori dell'ipotesi di cui all'Art. 41 – Lavoratori studenti, al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, 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 3 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 o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2,5% del totale della forza occupata; dovrà comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva mediante accordi con le R.S.U..

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, semprechè 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 R.S.U., o, in mancanza, la Commissione Interna, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al 4° comma quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi, etc.

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 l'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 R.S.U..

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 dell'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.

Le Parti, nella consapevolezza che il continuo progresso delle tecnologie richiede un corrispondente adeguamento delle capacità professionali al fine di conseguire e mantenere un ottimale utilizzo degli impianti e dei processi, convengono che a livello aziendale si possano definire iniziative formative, utilizzando i permessi di cui al presente articolo, ricercando comunque il contributo delle risorse pubbliche, comunitarie, nazionali e regionali destinate alla formazione professionale.

Art. 41 - 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 titoli di studio legali, saranno concessi permessi retribuiti, per esigenze di studio, nella misura di una settimana di calendario all'anno. Tali permessi si aggiungeranno ai permessi giornalieri retribuiti per sostenere prove di esame previsti dall'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Inoltre ai lavoratori predetti potranno essere concessi per le stesse esigenze permessi non retribuiti fino ad un massimo di una settimana di calendario all'anno.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio del diritto di cui ai commi precedenti.

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. 300/70.

La R.S.U. potrà optare tra il trattamento sopra indicato ed eventuali trattamenti aziendali esistenti per lo stesso titolo.

Art. 42 - Istruzione Professionale e Formazione

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità e si impegnano a dare impulso alla istruzione professionale come mezzo necessario ad affinare le capacità tecniche delle maestranze ed a migliorare ed aumentare il loro apporto professionale nell'ambito produttivo.

Le Parti, nella consapevolezza che il continuo progresso delle tecnologie richiede un corrispondente adeguamento delle capacità professionali al fine di conseguire e mantenere un ottimale utilizzo degli impianti e dei processi, convengono che a livello aziendale si possano definire iniziative formative, utilizzando i permessi di cui all'Art. 40- Diritto allo studio, ricercando comunque il contributo delle risorse pubbliche, comunitarie, nazionali e regionali destinate alla formazione professionale.

In particolare le Parti convengono di procedere ad un'opera di reciproca sensibilizzazione nei confronti dell'Ente Bilaterale nazionale ENFEA e delle sue articolazioni territoriali per la predisposizione di specifici progetti di formazione mirati alle professionalità dei settori rappresentati, nonché azioni concordate, anche attraverso uno specifico confronto con le R.S.U. o Segreterie Territoriali, su iniziative formative in collaborazione con il FAPI.

a) Congedi per la formazione

1. Ai sensi dell'art. 5, della legge 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.

b) Congedi per formazione continua

1. Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53, 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.

Art. 43 - **Tutela della maternità.**

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamate nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione, 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.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante i 2 mesi che precedono la data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza (e, ove il parto avvenga oltre quella data, per tutto il periodo successivo che precede il parto) e durante i 3 mesi dopo il parto. Così come previsto dalla legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, e nel rispetto delle condizioni ivi stabilite, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto.

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui sopra, le lavoratrici hanno diritto alla retribuzione intera, con deduzione di quanto percepiscono allo stesso titolo dall'INPS.

Qualora durante il periodo di cui sopra intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni del presente articolo quando risultino più favorevoli alle lavoratrici, e con decorrenza dal giorno di inizio della malattia stessa.

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

Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui sopra deve essere computato nell'anzianità di servizio e ai fini della gratifica natalizia e delle ferie.

Le lavoratrici avranno inoltre diritto, a norma di legge, di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di assenza obbligatoria di cui sopra, per un periodo di mesi 6, durante il quale sarà conservato il posto e sarà corrisposta da parte dell'INPS una indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione.

Tale ulteriore periodo di 6 mesi verrà computato ai fini del trattamento di fine rapporto.

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 6 ore.

I permessi di riposo di cui sopra hanno la durata di 1 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. La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni dietro presentazione di certificato medico. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto.

Qualora nel corso del periodo di assenza per gravidanza siano intervenuti processi riorganizzativi o di inserimento di innovazioni tecnologiche nell'area di lavorazione di appartenenza della lavoratrice, l'azienda procederà ad un adeguato periodo di addestramento atto ad un proficuo reinserimento della lavoratrice.

Per quanto concerne i congedi previsti dall'art. 3, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e dalle relative disposizioni attuative di cui al Decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, restano fermi i termini di preavviso per la richiesta di godimento dei suddetti congedi così come disciplinati dalle normative di legge.

NOTA A VERBALE

I permessi di cui al presente articolo sono applicabili, là dove sussistono le condizioni di legge, anche ai lavoratori padri, secondo le previste modalità.

Art. 44 - Missioni/Trasferte

Al lavoratore in missione/trasferta per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti a mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, a piè di lista, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese.

Al lavoratore in trasferta, intendendosi per tale la missione di durata superiore alle 12 ore ed effettuate ad una distanza di almeno 50 Km dalla sede ordinaria di lavoro, verrà corrisposta una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera, a titolo di rimborso spese non documentabili.

Se la trasferta ha una durata superiore alle 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui sopra assorbe anche l'eventuale compenso per il tempo di viaggio, anticipazioni e impreviste protrazioni di orario comportate dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno remunerate con le maggiorazioni di cui all'Art. 33 – Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in trasferta presso altre località o sede di

lavoro per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiore ad un mese, la indennità di cui sopra, dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 35% e, dopo il secondo mese, nella misura del 20%.

L'indennità di cui ai commi precedenti sarà corrisposta nella misura del 20% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

L'indennità di cui sopra non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Nel caso di missioni, normalmente fuori dal Comune di residenza dell'azienda, di durata inferiore o pari a 12 ore, e comunque ad una distanza inferiore ai 50 Km, al lavoratore spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

- a) Corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento di origine.
- b) Corresponsione di un importo pari al 50% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a), con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex Art. 33 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

Art. 45 - Chiamata e richiamo alle armi

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e, agli effetti del trattamento di fine rapporto, il tempo passato sotto le armi, salvo per il lavoratore in prova, si considera come passato in servizio presso l'azienda.

Terminato il servizio militare il lavoratore dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'azienda per riprendere il servizio.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di legge più favorevoli al lavoratore.

Art. 46 - 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 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.

Se il lavoratore 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 prima del termine di ciascun anno;
- le partecipazioni agli utili sono computate fino ad un massimo pari all'importo degli altri elementi della retribuzione normale annua.

Per quanto non previsto si rinvia alle norme della Legge 29 maggio 1982, n. 297 (vedasi *Allegato 4*).

Ai fini di tale istituto, i criteri di contabilizzazione delle indennità di anzianità maturata al 31-5-1982 sono quelli derivanti dalla applicazione delle norme in uso precedentemente alla Legge n. 297/82 e a cui si rinvia (vedasi *Allegato 5* e *Allegato 6*).

E' 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.

Art. 47 - Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso debbono essere corrisposti al coniuge, ai figli e, se vivono a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima, ai sensi dell'articolo 2122 del C.C. come modificato dalla sentenza n. 8 del 1972 della Corte Costituzionale.

Art. 48 - Lavoratori esposti a rischio di responsabilità civile verso terzi (L. 190/85)

In applicazione dell'art. 5 della legge n. 190/1985 il datore di lavoro è tenuto ad assicurare contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa (con esclusione della colpa grave e del dolo) tutti i dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi.

Art. 49 - Previdenza complementare

Le Parti, preso atto della Legge 8 agosto 1995, n. 335, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, delle importanti modifiche apportate al

D.Lgs. 124/93 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari, hanno concordato di contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale per i lavoratori delle aziende interessate mediante la istituzione di un Fondo Pensione Complementare a capitalizzazione, denominato FONDAPI, secondo quanto di seguito stabilito.

Natura e scopi del Fondo:

Il Fondo ha l'obiettivo di fornire, in ottemperanza al D.Lgs. 21/04/93 n. 124 e successive modificazioni e integrazioni, prestazioni complementari dei trattamenti di pensione pubblica in forma di rendita e capitale, sulla base dei contributi accantonati e capitalizzati e dei rendimenti realizzati dai soggetti gestori individuati dal Fondo.

Soci del Fondo:

Al Fondo saranno associati:

- i lavoratori operai, impiegati, quadri, non in prova, il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente CCNL, i quali presentino domanda di associazione;
- le Aziende dalle quali dipendono i lavoratori associati di cui sopra;
- i dipendenti delle associazioni firmatarie del presente accordo che presentino domanda di associazione.

Contribuzione:

Il contributo, con riferimento alla retribuzione utile per il T.F.R., viene fissato all'1% a carico dell'Azienda e all'1% a carico del lavoratore.

Con riferimento alla quota di T.F.R. da maturare nell'anno le quote saranno:

- il 2% della retribuzione utile per il TFR per i lavoratori con contribuzione previdenziale antecedente il 28/04/93;
- il 100% del TFR per i lavoratori con contribuzione previdenziale successiva al 28/04/93.

Al T.F.R. residuo per effetto dei versamenti al fondo delle quote sopraindicate si continuerà a dare applicazione alle normative vigenti in materia.

Il singolo lavoratore avrà la facoltà di destinare i contributi propri più elevati di quelli previsti compatibilmente con i limiti di deducibilità fiscale.

Quota di iscrizione e quota associativa:

La quota di iscrizione al Fondo è fissata in € 11,36 complessive per ciascun iscritto, suddivisa in parti eguali tra lavoratore e impresa, da versarsi al momento della iscrizione con modalità definite dal Fondo.

La quota associativa annua da destinare al finanziamento delle spese del Fondo sarà ragguagliata ad un valore massimo pari allo 0,09% della retribuzione contrattuale del (livello, gruppo) composta da minimo tabellare, indennità di contingenza, EDR per ciascuna delle due Parti.

NOTA A VERBALE PER I LAVORATORI DEL SETTORE RAPPRESENTATO DA UNIMATICA

Dal 1.1.2002 ai lavoratori delle aziende dei settori rappresentati da Unimatica si applicheranno le normative di cui al presente articolo.

I suddetti lavoratori dipendenti di aziende già rientranti nella sfera di competenza FONDAPI manterranno la loro posizione assicurativa.

I suddetti lavoratori dipendenti di aziende non rientranti nella sfera di competenza Fondapi dovranno optare per l'adesione a FONDAPI.

Art. 50 - Regolamento interno di azienda

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente CCNL.

Art. 51 - Disciplina del Lavoro

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente CCNL o il regolamento interno non dispongano.

Il lavoratore deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:

- ▲ usare l'attività e la diligenza richieste dalla natura della prestazione dovuta;
- ▲ osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;
- ▲ non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di produzione dell'azienda, non farne uso in modo di poter arrecare ad essa pregiudizio e non asportare disegni e campionature;
- ▲ rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
- ▲ comunicare l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedure previste dal presente CCNL, salvo il caso di impedimento giustificato;
- ▲ rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante le affissioni nei locali di lavoro;
- ▲ avere cura degli oggetti, macchinario e strumenti a lui affidati.

Per le infrazioni disciplinari la Direzione potrà applicare i seguenti provvedimenti:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore a 3 ore di normale retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro con trattenuta sulla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- 5) licenziamento senza preavviso.

L'importo delle multe sarà devoluto ad una qualsiasi delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori, d'accordo fra la Direzione e le R.S.U..

Per le sottoelencate mancanze al lavoratore potranno 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.

Nel caso che le mancanze tuttavia rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potrà essere inflitta la multa o la sospensione qualora il lavoratore:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura prevista dal presente CCNL, salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- d) 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;
- e) sia trovato addormentato;
- f) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto, o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;
- g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza ed in tal caso, inoltre, l'operaio verrà allontanato;
- h) alterchi anche con vie di fatto purché non assumano carattere di rissa;
- i) 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;
- j) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.

Potrà essere licenziato senza preavviso il lavoratore colpevole di:

- A. lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi nei casi non previsti dalla precedente lettera i), salvo però il diritto dell'azienda di operare sulla indennità di risoluzione del rapporto e sino alla concorrenza della indennità stessa, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;
- B. 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 sopra;
- C. recidiva nella medesima mancanza che abbia dato luogo già a sospensione nei sei mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni;
- D. reati per i quali siano intervenute condanne definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- E. insubordinazione grave verso i superiori;
- F. furto;
- G. danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;
- H. risse nello stabilimento;
- I. trafugamento di schizzi, disegni o documenti, di procedimenti di lavorazione o di fabbricazione o riproduzione degli stessi.

Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente CCNL le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

Procedura di Contestazione

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza della infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente la R.S.U..

Fermo restando l'espletamento della procedura di contestazione di cui sopra, il rapporto di lavoro nei casi che comportino il licenziamento senza preavviso per giusta causa potrà essere sospeso cautelativamente con effetto immediato.

Art. 52 - Licenziamenti

Per i criteri in materia di licenziamenti collettivi e individuali valgono le norme di legge in materia.

Art. 53 - Certificato di lavoro

Ai sensi dell'art 2124 del C.C., l'azienda dovrà mettere a disposizione del lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per i diritti che ne derivano, un certificato che attesti la natura delle mansioni disimpegnate ed il periodo di servizio prestato.

Art. 54 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore

Le disposizioni del presente CCNL, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti, con il presente CCNL, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute.

Art. 55 - Disposizioni Generali

Per quanto non regolato dal presente CCNL si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Art. 56 - Periodo di prova

L'assunzione in servizio dell'operaio può avvenire con un periodo di prova da notificarsi per iscritto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risoluzione del rapporto di lavoro con il solo pagamento della retribuzione per il tempo in cui il lavoro è stato prestato ed in base alla retribuzione stabilita per il livello nel quale l'operaio ha prestato la sua opera, semprechè non sia stata precedentemente concordata in misura superiore.

Il servizio prestato durante il periodo di prova, in caso di conferma, va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

Il periodo di prova non potrà essere superiore a 30 gg. di effettiva prestazione.

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro sui sei giorni lavorativi le durate precedentemente espresse sono moltiplicate per il coefficiente 1,2.

Non sono ammesse protrazioni né la rinnovazione del periodo di prova.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per malattia o infortunio sul lavoro, il lavoratore potrà essere ammesso a completarlo qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni di calendario.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano anche durante il periodo di prova, ai sensi delle leggi relative.

Durante il periodo di prova sussistono tra le Parti tutti i diritti e gli obblighi del presente CCNL salvo quanto diversamente disposto dal CCNL stesso.

Art. 57 - Riposo settimanale e giorni festivi

Il riposo settimanale coincide di regola con la domenica salvo le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge (guardiani, custodi, portieri, etc.).

Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo settimanale, le seguenti:

a) festività nazionali:

- 25 aprile;
- 1° maggio;
- 2 giugno.

b) altre festività:

- Capodanno;
- Epifania;
- Lunedì successivo alla Pasqua;

- 15 agosto (Assunzione della B.V.M.);
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (S. Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);
- giorno del Patrono della località dove 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 S. Patrono coincida con altra festività retribuita.

In caso di coincidenza di una o più festività di cui alle lettere a) e b) del presente articolo tra di loro, o con la domenica, o con il giorno destinato al riposo compensativo, qualora non si proceda a spostamento, verrà corrisposto al lavoratore, in aggiunta alla retribuzione mensile, l'importo di un 1/26 dell'intera retribuzione stessa.

La retribuzione mensile non subirà riduzioni per le giornate di festività anche nel caso in cui il lavoratore, in coincidenza con il giorno festivo, risulti assente dal lavoro per aspettativa facoltativa *post partum*, congedo matrimoniale, permessi e assenze per giustificati motivi e nei casi in cui il lavoratore risulti sospeso dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore, salvi, per quanto concerne le festività di cui al punto b), i periodi di sospensione dal lavoro in atto da oltre due settimane.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e dalla Legge 20 novembre 2000, n. 336, vengono riconosciute:

- n. 24 ore di permesso retribuito per i lavoratori dei settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi;
- n. 23 ore di permesso retribuito per i lavoratori del settore cartario-cartotecnico.

Relativamente al settore cartario-cartotecnico, valgono le norme contenute nel CCNL 1° luglio 1997 - 30 giugno 2001, art. 12, Parte Prima, Norme Generali - Riposo settimanale - ed art. 10, Parte Seconda, Norme Operai - Giorni festivi - (vedasi *Allegato 24*)".

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.

Art. 58 - Ferie

Le Parti firmatarie del presente CCNL, ravvisando l'interesse comune ad una più razionale distribuzione del periodo feriale nel paese che consenta il superamento delle strozzature di inattività dei settori industriali che permetta una più consona finalizzazione al riposo, si dichiarano disponibili e auspicano discipline che consentano lo scaglionamento territoriale o aziendale di tale distribuzione.

L'operaio ha diritto ad un periodo di ferie annuali, con la normale retribuzione commisurata all'orario contrattuale nella misura di:

- Grafici-Editoriali, Informatici-Servizi Innovativi: quattro settimane e mezzo, pari a 173 ore e 15 minuti;
- Cartari-Cartotecnici: 166 ore e 50 minuti.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, comunque avvenuta, all'operaio, qualora abbia maturato il diritto delle ferie intere, spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Si computano come servizio, agli effetti della maturazione del diritto alle ferie, i periodi di assenza: per malattia ed infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti dall'Art. 60 – Malattia e infortunio – per gravidanza e puerperio nei limiti dell'assenza obbligatoria di cui alla legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri 30 dicembre 1971, n. 1204; per assenze giustificate per un periodo non superiore a mesi 3 complessivi nell'anno.

L'epoca delle ferie sarà normalmente stabilita dal maggio all'ottobre, salvo obiettive esigenze tecniche, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparti, per scaglioni o individualmente.

Il godimento dei giorni di ferie eccedenti la terza settimana potrà normalmente avvenire anche al di fuori dell'epoca anzidetta.

La malattia con ricovero ospedaliero, regolarmente comunicata e certificata, sopravvenuta durante il periodo delle ferie, ne interrompe il decorso.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie, salvo diverso accordo documentato tra le parti.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

CHIARIMENTO A VERBALE

- la settimana è pari all'orario medio settimanale;
- la giornata è pari ad un quinto dell'orario medio settimanale.
- Le giornate di ferie godute dai lavoratori, vengono detratte dal monte ore ferie complessivamente spettante, in relazione al numero di ore che si sarebbero dovute prestare in tali giornate.

NOTA INTERPRETATIVA A VERBALE

Le Parti esplicitamente riconoscono che per "malattie con ricovero ospedaliero" non hanno voluto riferirsi esclusivamente al periodo di ospedalizzazione.

NORMA TRANSITORIA PER I LAVORATORI DEL SETTORE CARTARIO-CARTOTECNICO

Ogni singola giornata di ferie maturata, e non ancora fruita, sino alla data del 31.12.2001 sarà rapportata, con decorrenza dal 1.1.2002, ad 1/5 dell'orario medio settimanale di 38 ore e 40 minuti.

Qualora alla data del 31.12.2001 le ferie maturate e non ancora fruita fossero espresse in termini orari, il riproporzionamento conseguente alla riduzione dell'orario di lavoro settimanale da 38 ore e 40 minuti a 38 ore e 30 minuti avverrà con le seguenti modalità:

Ferie al 1.1.2002 = Ferie al 31.12.2001 : 38,666 x 38,5.

Art. 59 - Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio l'operaio ha diritto ad un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi con decorrenza della normale retribuzione ivi compreso, quale anticipo, il trattamento a carico dell'INPS, alla cui regolamentazione si farà riferimento.

Art. 60 - Malattia e infortunio

Le assenze e le prosecuzioni di assenza per malattia dovranno essere comunicate al datore di lavoro con la massima tempestività e giustificate con il recapito o con l'invio a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento all'azienda del certificato rilasciato dal medico curante su apposito modulo, entro 2 giorni dalla data del rilascio, salvo giustificato impedimento.

Per quanto concerne il controllo delle assenze per infermità, fermo restando quanto previsto dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, vengono stabilite le seguenti regole e comportamenti:

- 1) il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio per le visite di controllo, nelle fasce orarie che risultano determinate dai decreti che hanno dato attuazione all'art. 5 della legge n. 638/83 (10.00-12.00 e 17.00-19.00);
- 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) sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per cause inerenti la malattia.

Salvo i casi comprovati di cui al punto precedente, il lavoratore che non sia reperito presso il domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale per l'intero periodo di malattia.

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

A. Trattamento in caso di malattia od infortunio non sul lavoro

L'operaio non in prova, assente dal lavoro per malattia od infortunio non sul lavoro ha diritto al seguente trattamento:

- Conservazione del posto di lavoro senza l'interruzione di anzianità per tutta la durata della malattia fino ad un massimo di 15 mesi.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1095 giorni di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie.

Superati i limiti di conservazione del posto di lavoro, i lavoratori affetti da malattie di natura cronica di particolare gravità, debitamente documentate, potranno richiedere un periodo di aspettativa non superiore a mesi 6, salvo diversa intesa fra azienda e lavoratore, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto. Tale aspettativa potrà essere prorogata per un periodo pari a quello inizialmente richiesto.

Tale aspettativa sarà inoltre considerata periodo neutro ai fini di quanto complessivamente previsto dal presente articolo.

A.1 Trattamento economico

Entro i limiti di conservazione del posto di cui al precedente punto A) ai lavoratori in malattia verrà riconosciuto il seguente trattamento economico:

- integrazione del trattamento economico a carico INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera di fatto (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario) fino ad un massimo di 180 giorni.

Superato tale periodo, il lavoratore avrà diritto per ulteriori 120 giorni ad un'integrazione del trattamento economico a carico INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera di fatto (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario). Qualora peraltro fosse superato il limite temporale previsto per le prestazioni economiche a carico dell'INPS il lavoratore avrà diritto, per tali ulteriori 120 giorni o per quella parte in cui si verificasse la condizione precedentemente citata, ad un trattamento economico a carico dell'Azienda pari al 50% della retribuzione giornaliera di fatto (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario).

B. Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale

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

- Conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità d'invalidità temporanea;
- Corresponsione da parte dell'azienda, oltre l'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 retribuzione giornaliera normale di fatto (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario).

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 CCNL, 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.

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.

Art. 61 - Gratifica natalizia

La gratifica natalizia per gli operai e gli apprendisti è stabilita, per ciascun anno, nella misura di 192 ore e 30 minuti di retribuzione e dal relativo importo non dovrà essere effettuata alcuna detrazione di quanto corrisposto dall'INPS o dall'INAIL per i casi di malattia o d'infortunio sul lavoro.

Il pagamento avverrà di norma entro la vigilia di Natale e comunque, in casi eccezionali, il saldo deve avvenire non oltre il 31 gennaio successivo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai quindici giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai quindici giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente CCNL, nonché i periodi di assenza per regolari permessi quando siano complessivamente di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Per le sospensioni di lavoro valgono le deliberazioni adottate dal Comitato Speciale della Cassa Integrazione Guadagni Operai dell'Industria.

NORMA TRANSITORIA PER IL SETTORE CARTARIO-CARTOTECNICO

Fino alla data del 31.12.2001 la misura della gratifica natalizia per gli operai del settore cartario-cartotecnico rimane fissata in 193 ore della normale retribuzione. A tal fine si richiama la disposizione di cui all'art. 14 parte seconda, norme Operai, del CCNL 1.7.1997.

Art. 62 - Corresponsione della retribuzione e delle competenze per cessazione del rapporto

La retribuzione sarà corrisposta con periodicità mensile, salvo diversa pattuizione aziendale.

La corresponsione della retribuzione e delle competenze spettanti all'operaio per cessazione del rapporto di lavoro sarà effettuata mediante busta o prospetto equivalente sul quale saranno specificati i singoli elementi delle spettanze e delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta o prospetto, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Art. 63 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi, dell'Art. 51 – Disciplina del lavoro – o le sue dimissioni, dovranno aver luogo con un preavviso di n. 2 settimane.

Per gli operai del settore grafico-editoriale con anzianità superiore ai 10 anni il periodo di preavviso è elevato a n. 3 settimane.

Il preavviso di regola deve essere dato per iscritto l'ultimo giorno lavorativo della settimana.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non prestato.

L'azienda può anche esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendo la retribuzione globale delle ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

L'operaio che ha ricevuto il preavviso può interrompere il rapporto di lavoro prima della scadenza del preavviso stesso, con la sola retribuzione relativa al periodo lavorato.

Per il lavoratore che avesse partecipato, nei dodici mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, a interventi formativi teorici o teorico-pratico con la partecipazione di docenti esterni, comprendendo tra questi anche i tecnici delle case produttrici degli

impianti acquisiti dall'impresa datrice di lavoro il periodo di preavviso individuale è incrementato di n. 2 mesi di effettivo lavoro.

DICHIARAZIONE A VERBALE PER IL SETTORE GRAFICO-EDITORIALE

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.

Parte Terza

Norme Impiegati

Art. 64 - Periodo di prova

L'assunzione dell'impiegato può avvenire con un periodo di prova, da notificarsi per iscritto.

La durata massima di tale periodo, riferita all'effettivo servizio, è disciplinata dalla seguente tabella:

Settori		Settore	
Grafico-Editoriale/Informatico-Servizi Innovativi		Cartario-Cartotecnico	
Quadri / 1° liv./ 2° liv.	130 giorni	Quadri - Gruppo A	130 giorni
3° liv./ 4° liv./ 5° liv./ 6° liv./ 7° liv.	80 giorni	Gruppo B – Gruppo C	80 giorni

Per il lavoratore grafico assunto al 9° livello, il periodo di prova non potrà essere superiore a 30 giorni.

I periodi di prova di cui alla tabella precedente sono riferiti a orari di lavoro distribuiti su cinque giorni lavorativi.

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro sui sei giorni lavorativi le durate precedentemente espresse sono moltiplicate per il coefficiente 1,2.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano anche durante il periodo di prova, ai sensi delle leggi relative, fatta eccezione per il contributo dovuto all'Istituto Nazionale delle Assicurazioni per la Cassa di previdenza per gli impiegati. Detto contributo dovrà essere corrisposto, dopo superato il periodo di prova, con decorrenza dalla data di assunzione.

Non sono ammesse protrazioni né la rinnovazione del periodo di prova.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per malattia o infortunio sul lavoro, il lavoratore potrà essere ammesso a completarlo qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni di calendario.

Durante il periodo di prova sussistono tra le Parti tutti i diritti e gli obblighi del presente CCNL salvo quanto diversamente disposto dal CCNL stesso.

Art. 65 - Riposo settimanale e giorni festivi

Il riposo settimanale coincide di regola con la domenica, salvo le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge.

Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo settimanale, le seguenti:

a) festività nazionali:

— 25 aprile;

- 1° maggio;
- 2 giugno.
- b) altre festività:
 - Capodanno;
 - Epifania;
 - Lunedì successivo alla Pasqua;
 - 15 agosto (Assunzione della B.V.M.);
 - 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 S. Patrono coincida con altra festività retribuita.

In dette festività, quando non vi sia prestazione di lavoro, s'intende che il pagamento della festività stessa è compreso nella retribuzione mensile percepita dall'impiegato e non si farà, quindi, luogo ad alcuna variazione sul normale trattamento. Nel caso di prestazione di lavoro spetterà all'impiegato il pagamento delle ore lavorative effettivamente prestate con la maggiorazione per lavoro festivo.

Nel caso in cui le festività sopra elencate cadono di domenica, sarà dovuto, oltre alla normale retribuzione mensile, 1/26 della retribuzione stessa.

La retribuzione mensile non subirà riduzioni per le giornate di festività anche nel caso in cui il lavoratore, in coincidenza con il giorno festivo, risulti assente dal lavoro per aspettativa facoltativa *post partum*, congedo matrimoniale, permessi e assenze per giustificati motivi e nei casi in cui il lavoratore risulti sospeso dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore, salvi, per quanto concerne le festività di cui al punto b), i periodi di sospensione dal lavoro in atto da oltre due settimane.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e dalla Legge 20 novembre 2000, n. 336, vengono riconosciute:

- n. 24 ore di permesso retribuito per i lavoratori dei settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi,
- n. 23 ore di permesso retribuito per i lavoratori del settore cartario-cartotecnico.

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.

Art. 66 - Ferie

Per ogni anno di servizio l'impiegato ha diritto ad un periodo di riposo, con decorrenza della normale retribuzione, così fissato:

- ▲ settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi: 173 ore e 15 minuti;
- ▲ settore cartario-cartotecnico:
 - fino a 10 anni di anzianità di servizio: 166 ore e 30 minuti;
 - oltre 10 anni e fino a 15 anni di anzianità di servizio: 173 ore e 18 minuti;
 - oltre i 15 anni di anzianità di servizio: 192 ore e 30 minuti.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico senza prolungamento del periodo feriale.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo. Nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie, salvo diverso accordo documentato tra le parti.

Per i lavoratori del settore cartario-cartotecnico svolgenti attività in ciclo continuo 7 giorni su sette si rimanda al chiarimento a verbale di cui all'art. 7, Parte terza, Norme impiegati, del CCNL 1.7.1997.

CHIARIMENTO A VERBALE

- La settimana è pari all'orario medio settimanale.
- La giornata è pari ad un quinto dell'orario medio settimanale.
- Le giornate di ferie godute dai lavoratori, vengono detratte dal monte ore ferie complessivamente spettante, in relazione al numero di ore che si sarebbero dovute prestare in tali giornate.

NORMA TRANSITORIA PER I LAVORATORI DEL SETTORE CARTARIO-CARTOTECNICO

Ogni singola giornata di ferie maturata, e non ancora fruita, sino alla data del

31.12.2001 sarà rapportata, con decorrenza dal 1.1.2002, ad 1/5 dell'orario medio settimanale di 38 ore e 40 minuti.

Qualora alla data del 31.12.2001 le ferie maturate e non ancora fruites fossero espresse in termini orari, il riproporzionamento conseguente alla riduzione dell'orario di lavoro settimanale da 38 ore e 40 minuti a 38 ore e 30 minuti avverrà con le seguenti modalità:

Ferie al 1.1.2002 = Ferie al 31.12.2001 : 38,666 x 38,5.

Art. 67 - Congedo matrimoniale

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 68 - Malattia e infortunio

Le assenze e le prosecuzioni di assenza per malattia dovranno essere comunicate al datore di lavoro con la massima tempestività e giustificate con il recapito o con l'invio a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento all'azienda del certificato rilasciato dal medico curante su apposito modulo, entro due giorni dalla data del rilascio, salvo giustificato impedimento.

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) il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio, nelle fasce orarie che risultano determinate dai decreti che hanno dato attuazione all'art. 5 della legge n. 638/1983 (10.00-12.00 e 17.00-19.00);
- 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) sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per cause inerenti la malattia.

Salvo i casi comprovati di cui al punto precedente, il lavoratore che non sia reperito durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare presso il domicilio comunicato al datore di lavoro, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale per l'intero periodo di malattia.

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

A. Trattamento in caso di malattia od infortunio non sul lavoro

Nel casi di interruzione del servizio dovuta a malattia od infortunio non determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

- Conservazione del posto di lavoro senza interruzione di anzianità per tutta la durata della malattia fino ad un massimo di 15 mesi.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà ove nel l'arco di 36 mesi (pari a 1095 giorni di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie.

Superati i limiti di conservazione del posto di lavoro, i lavoratori affetti da malattie di natura cronica di particolare gravità, debitamente documentate, potranno richiedere un periodo di aspettativa non superiore a 6 mesi, salvo diversa intesa tra azienda e lavoratore, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto. Tale aspettativa potrà essere prorogata per un periodo pari a quello inizialmente richiesto.

A.1 Trattamento economico.

Entro i suddetti limiti di conservazione del posto, verrà riconosciuto il seguente trattamento:

- corresponsione del 100% della retribuzione per i primi 6 mesi, e del 50% della retribuzione per i successivi 4 mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato in periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto di cui all'Art 46 – Trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termine delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

B. Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

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, anche se di natura leggera e tale da consentire la continuità 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 di 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 al precedente punto A).

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 al posto, dell'indennità erogata dall'INAIL fino al raggiungere il 100% della retribuzione normale (escluso quindi 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. 69 - Tredicesima mensilità

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari a 30/26 della normale retribuzione mensile percepita dall'impiegato.

La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente entro la vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese non superiore ai 15 giorni non sarà considerata, mentre sarà considerata come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia ed infortunio, nei limiti della conservazione al posto, nonché per gravidanza e puerperio, nei limiti dell'assenza obbligatoria di cui alla Legge 30 dicembre 1971, n.1204, ed i periodi di assenza per regolari permessi saranno utilmente computati ai fini della tredicesima mensilità.

Art. 70 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione dei suoi elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

Nel caso in cui l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e/o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 71 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento dell'impiegato non in prova e non ai sensi dell'Art. 51 – Disciplina del lavoro - o le sue dimissioni, dovranno aver luogo con un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

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

- ▲ mesi 2 e 15 giorni, per gli impiegati dei livelli 1-2 gruppo A;
- ▲ mesi 1 e 15 giorni, per gli impiegati dei livelli 3-4 gruppo B;
- ▲ mesi 1, per gli impiegati dei livelli 6-7-9 gruppo C.

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

- ▲ mesi 3 e 15 giorni, per gli impiegati dei livelli 1-2 gruppo A;
- ▲ mesi 2, per gli impiegati dei livelli 3-4 gruppo B;
- ▲ mesi 1 e 15 giorni, per gli impiegati dei livelli 6-7-9 gruppo C.

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

- ▲ mesi 4 e 15 giorni, per gli impiegati dei livelli 1-2 gruppo A;
- ▲ mesi 2 e 15 giorni, per gli impiegati dei livelli 3-4 gruppo B;
- ▲ mesi 2, per gli impiegati dei livelli 6-7-9 gruppo C.

I termini di disdetta decorrono dal 1° o dal 15° giorno 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 per il periodo di mancato preavviso.

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 per il periodo di mancato preavviso.

La retribuzione corrisposta in caso di preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo 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.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

Per il lavoratore che avesse partecipato, nei dodici mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, a interventi formativi teorici o teorico-pratico con la partecipazione di docenti esterni, comprendendo tra questi anche i tecnici delle case produttrici degli impianti acquisiti dall'impresa datrice di lavoro, il periodo di preavviso individuale è incrementato di n. 2 mesi di effettivo lavoro.

Normativa speciale per il Settore Informatico-Servizi Innovativi, Area Tecnica

Le Parti, riconoscendo l'importanza e la valenza del momento formativo, e ciò ancor più in un settore come quello di applicazione del presente CCNL ove si assiste all'incessante avvento e crescita di nuove figure professionali, concordano sull'introduzione di una più dettagliata disciplina che possa regolamentare la materia incentivando le Aziende del comparto ad investire in progetti formativi garantendo, in tal modo, una costante e tangibile crescita professionale dei lavoratori e, più in generale, assicurando maggior stabilità e trasparenza al mercato del lavoro di appartenenza.

Si conviene, pertanto, che i periodi di preavviso, in caso di dimissioni del lavoratore inquadrato nell'area tecnica del settore informatico-servizi innovativi, sono disciplinati come segue:

Inquadramenti	Fino a 5 anni di servizio	Oltre 5 e fino a 10 anni di servizio	Oltre 10 anni di servizio
Q - 1° e 2° livello	3 mesi	3,5 mesi	4,5 mesi
Fino al 3° livello	2 mesi	2,5 mesi	3 mesi

Per il lavoratore che avesse partecipato, nei 24 mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, a interventi formativi teorici o teorico-pratici con la partecipazione di docenti esterni, il periodo di preavviso individuale come sopra determinato è incrementato di n. 2 mesi di effettivo lavoro.

In aggiunta a quanto previsto dal comma precedente, per il lavoratore che abbia effettuato, nei 36 mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, un intervento formativo, certificato da società produttrici di hardware e/o software, o da società da quest'ultime autorizzate, che lo renda titolare di certificazione professionale, e il cui costo sia stato sostenuto dall'Azienda, i termini di preavviso sono incrementati di ulteriori n. 2 mesi.

Per tutto quanto non previsto dalla presente normativa speciale, si fa rinvio a quanto previsto alla normativa generale di cui al presente articolo.

NOTA A VERBALE

Nell'ambito dell'Osservatorio, le Parti procederanno ad un monitoraggio della normativa speciale qui prevista per il settore informatico-servizi innovativi al fine di valutarne gli effetti sia sotto l'aspetto delle casistiche verificatesi, sia sull'andamento delle attività di formazione che caratterizzano il settore.

Art. 72 - Indennità di cassa

All'impiegato, la cui mansione preveda normalmente maneggio di denaro con oneri per errori, verrà corrisposta un'indennità pari al 7% dello stipendio contrattuale (valore base e indennità di contingenza) della sua categoria di appartenenza.

Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

NORMA TRANSITORIA PER IL SETTORE CARTARIO-CARTOTECNICO

Per gli impiegati del settore cartario-cartotecnico la suddetta indennità sarà pari al 6% dal 1.7.2001 al 30.6.2002, ed acquisirà il valore del 7% con decorrenza dal 1.7.2002.

Art. 73 - Alloggio

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 km, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Parte Quarta

Norme Quadri

Art. 74 - Classificazione

La categoria di Quadro, introdotta con la legge n. 190/95, 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 di un'impresa.

Art. 75 - Trattamento normativo

Al Quadro si applica la normativa contrattuale prevista per gli impiegati.

Art. 76 - Coperture assicurative

In aggiunta a quanto previsto dall'Art. 47 - Indennità in caso di morte - e dall'Art. 46 - Trattamento di fine rapporto - 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 quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma pari a euro 25.822,84.

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 4 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 T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi;
- c) una somma a favore degli aventi diritto, pari a 3 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 aziendalemente già in atto con contenuto almeno equivalente a quello di cui al presente articolo.

Art. 77 - 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.

È escluso da tale copertura assicurativa il rischio da responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa grave o dolosa.

NORMA TRANSITORIA PER IL SETTORE GRAFICO-EDITORIALE

Ai lavoratori aventi la qualifica di Quadro, in forza al 16 marzo 1993, viene riconosciuto un importo di euro 51,65 mensili, a titolo di indennità di funzione.

Parte Quinta

**Classificazione Professionale
per i lavoratori dei settori
Grafico ed Affini,
Editoriale, Informatico
e dei Servizi Innovativi
(Area Tradizionale)**

**Art. 78 - Classificazione professionale unica per i lavoratori addetti ai settori
grafico ed affini, editoriale, informatico e dei servizi innovativi**

L'inquadramento dei lavoratori (operai, impiegati e quadri), che secondo il sistema di classificazione unica prevista dal presente CCNL trova attuazione in sede aziendale è teso a garantire ai lavoratori il conseguimento della professionalità ed una ulteriore valorizzazione delle capacità professionali nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, della organizzazione del lavoro e della produttività.

L'applicazione della classificazione prevede due momenti: un momento statico ed uno dinamico.

Il momento statico è quello che classifica i lavoratori in base alla massima professionalità e intercambiabilità delle mansioni conseguibili nell'ambito delle lavorazioni relative alla specializzazione.

Il momento dinamico rappresenta uno strumento di inquadramento dei lavoratori (operai e impiegati) in rapporto a capacità professionali arricchite rispetto alla specializzazione, idoneo ad assicurare sia maggior efficienza e mobilità del lavoro, sia ulteriori possibilità di valorizzazione dei lavoratori nel rispetto delle condizioni oggettive aziendali salvaguardando le esigenze tecnico-organizzative e produttive e laddove si realizzi lo sviluppo di strutture tecnologiche innovative.

Pertanto il processo di crescita professionale dei lavoratori sarà conseguente allo sviluppo di nuove forme di O.d.L. che nel concreto adotteranno principi, modi e tempi del cambiamento alla specificità ed alla opportunità dei diversi contesti aziendali che saranno valutate con modalità da definire a livello aziendale tra direzione e R.S.U. eventualmente assistite dalle OO.SS. territoriali con riferimento tanto alle prestazioni qualitative e quantitative che definiscono le nuove professionalità, quanto alle finalità produttive della nuova organizzazione.

Ne consegue che il momento dinamico (definito dalle Parti a livello aziendale) non avrà carattere di automatismo né in termini di soluzioni organizzative né in termini di carriera dei singoli.

Il momento dinamico si applica ai lavoratori già in possesso della specializzazione, avendone compiuto l'iter contrattuale, ed avendone acquisito la completa professionalità prevista dalla specializzazione stessa.

Esso potrà applicarsi, in coerenza con le declaratorie della classificazione professionale unica, anche a quelle particolari situazioni di effettivo superamento delle professionalità tradizionali che si siano già manifestate nelle realtà aziendali.

In particolare le Parti valuteranno, con le modalità di cui ai punti seguenti, quelle forme di polifunzionalità di mansioni espresse dai lavoratori che necessitano una conoscenza professionale e un esercizio di autonomia, operativa o decisionale secondo gli ambiti di applicazione, più ampia e consapevole.

Per le modalità applicative del momento dinamico, le parti a livello aziendale faranno riferimento ai seguenti criteri:

1. Esame preliminare congiunto delle fasi di lavorazione introdotte a livello aziendale e loro caratteristiche, intendendo per fase l'insieme delle operazioni che con il concorso delle specializzazioni richieste dalla particolare organizzazione aziendale, realizzano un prodotto compiuto o un servizio complesso.
2. Individuazione di nuove e più elevate forme di professionalità all'interno di ciascuna fase conseguenti alla nuova O.d.L. ed alle nuove tecnologie; definizione di competenze e responsabilità e precisazione dei criteri di valutazione dei nuovi ruoli sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo.
3. Nel processo graduale di introduzione della nuova O.d.L. ogni stadio sarà proporzionato entro il quadro delle esigenze di funzionamento ottimale dell'apparato produttivo e di sviluppo professionale dei lavoratori.

Questo sarà supportato da attività formative attraverso programmi concordati a livello aziendale o regionale tra le Organizzazioni stipulanti.

Condizione per l'accesso alla nuova professionalità sarà la completa acquisizione delle specializzazioni richieste.

A tal fine si darà luogo ad un incontro di verifica in sede aziendale.

4. Le fasi di cui al precedente punto 1 comportano forme di mobilità coerenti con gli obiettivi della O.d.L.

Sarà comunque mantenuta la disponibilità del lavoratore ad assolvere anche ai compiti già pertinenti ai livelli di provenienza.

Per l'inquadramento dei lavoratori, anche nelle nuove forme di professionalità, si utilizzeranno le declaratorie e i profili esemplificativi previsti nel seguente schema di classificazione professionale unica. In particolare le Parti si danno reciprocamente atto che i profili esemplificativi riportati, anche se riferiti alle forme di lavoro più tradizionali, sono automaticamente applicabili anche alle professionalità conseguenti alle nuove tecnologie, ai nuovi supporti alle nuove modalità di gestione del prodotto informazione quali in via esclusivamente esemplificativa l'editoria multimediale, i siti web, la stampa digitale, la grafica pubblicitaria, etc.

QUADRI

Declaratoria: lavoratori che, in possesso dei requisiti professionali di cui al 1° livello, partecipano con carattere di continuità su direttive non mediate della proprietà e/o della direzione, ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie e della gestione delle risorse aziendali, attuando, in condizioni di autonomia decisionale e con poteri discrezionali, gli obiettivi aziendali in servizi ed aree produttive fondamentali dell'azienda.

1° LIVELLO

Declaratoria: lavoratori che oltre che rispondere alle caratteristiche indicate nella

declaratoria del 2° Livello e possedere esperienza specifica, svolgono in completa autonomia decisionale e gestionale attività di coordinamento di servizi o aree produttive fondamentali dell'azienda ovvero svolgono, anche singolarmente, attività di alta specializzazione e importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali e della gestione delle risorse.

Profili:

- a) Responsabile di servizi, aree produttive di rilevante complessità articolate in più unità operative o CED, con poteri discrezionali, di responsabilità gerarchica e di autonomia di decisione nell'ambito delle direttive generali ricevute dal vertice dell'azienda.
- b) Progettista di sistemi informativi di rilevante complessità.
- c) Lavoratore in grado di analizzare e sviluppare progetti complessi particolarmente significativi dal punto di vista della scelta e della utilizzazione delle tecnologie e delle risorse aziendali.

2° LIVELLO

Declaratoria: lavoratori che nell'ambito della gestione sia tecnica che amministrativa svolgono funzioni direttive o che richiedano particolare preparazione e capacità professionale con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle direttive loro impartite nonché lavoratori che coordinano e controllano in condizioni di autonomia decisionale e operativa più aree di lavorazione anche se riferite ad un solo turno.

Profili:

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI E TECNICI

- a) Responsabile di ufficio amministrativo o tecnico con funzioni discrezionali, di responsabilità gerarchica e di autonomia di decisione nei limiti delle direttive impartitegli.
- b) Analista che elabori autonomamente programmi su elaborati con capacità di analisi delle situazioni operative.
- c) Specialista che, con piena padronanza di complessi strumenti di software orientati alla strutturazione di banche dati, progetta e cura la realizzazione di rilevanti prodotti di editoria elettronica sia su supporti a memoria ottica che distribuiti attraverso sistemi di telecomunicazioni.
- d) Lavoratore che in piena autonomia imposta programmi e metodologie di installazione, avviamento e assistenza di impianti e/o sistemi di rilevante impegno e complessità partecipando alla definizione di soluzioni innovative delle metodologie.
- e) Incaricato che stipula contratti di compravendita con procura.

- f) Impiegato che crea ed elabora bozzetti artistici per carte valori.
- g) Redattore editoriale che con facoltà discrezionale provvede a rendere i manoscritti conformi al tipo di pubblicazione della casa, anche multimediale on-line e off-line, apportando modificazione ai testi, rettificando punteggiatura e collaborando alla stesura degli apparati.
- h) Capoturno responsabile della parte esecutiva che effettua il coordinamento di più aree di lavorazione partecipando alla pianificazione produttiva;
- i) Redattore responsabile di periodico che commette lavori ad autori e collaboratori e che, con facoltà discrezionale, provvede a rendere gli articoli conformi al tipo di pubblicazione, a stampa o diffusa con qualsiasi altro mezzo, anche multimediale on line e off-line, apportando modificazioni e rettifiche ai testi.

3° LIVELLO

Declaratoria: lavoratori che, attraverso l'assunzione di capacità di coordinamento e conduzione del reparto loro affidato, svolgono attività richiedenti elevata autonomia decisionale ed operativa; ovvero lavoratori che con ampia esperienza svolgono, nell'ambito della gestione tecnica o amministrativa, attività che richiedono elevata autonomia con capacità di iniziativa e responsabilità dei risultati; ovvero lavoratori che, a perfetta conoscenza della funzionalità strutturale degli impianti tecnologicamente avanzati loro affidati, delle correlazioni del processo produttivo precedente e susseguente l'area di loro operatività, operano, in piena autonomia operativa, garantendo il pieno raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi prefissati dall'azienda avendo la responsabilità del coordinamento operativo di altri lavoratori che operano sugli stessi impianti di stampa o coordinando le attività di altri lavoratori nella stessa fase di preparazione.

Profili:

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

- a) Analista-programmatore che, avendo la padronanza di almeno due linguaggi di programmazione, analizza e programma situazioni operative complesse.
 - b) Esperto informatico che, utilizzando linguaggi di programmazione evoluti e strumenti di gestione di Basi di Dati analizza e sviluppa progetti complessi inerenti prodotti di editoria elettronica, compresi i prodotti multimediali on-line e off-line, sia su supporti a memoria ottica che distribuiti attraverso sistemi di telecomunicazioni.
 - c) Impiegato di concetto con accresciuta professionalità conseguente ad una nuova organizzazione del lavoro che modifichi sostanzialmente i preesistenti processi operativi.
-

IMPIEGATI TECNICI

- a) Operatore redazionale che, in base alle specifiche dell'opera, anche multimediale on-line e off-line, redige i testi o gli articoli o interviene sugli stessi provvedendo alla effettuazione di tagli, aggiunte, modifiche, redigendo didascalie e apparati e curando la ricerca iconografica nelle aziende editoriali.
- b) Redattore di periodico che, in base alle specifiche della pubblicazione, a stampa o diffusa con qualsiasi altro mezzo, anche multimediale on line e off-line, redige i testi o gli articoli o interviene sugli stessi provvedendo alla effettuazione di tagli, aggiunte, modifiche, redigendo didascalie e apparati e curando la ricerca iconografica nelle aziende editoriali, nell'ambito della propria professionalità, anche provenendo da percorsi formativi interni.
- c) Grafico impaginatore che concorre alla progettazione delle opere editoriali o pubblicitarie e cura la realizzazione grafica delle stesse, ovvero il grafico che con padronanza di tecniche specifiche concorre alla progettazione dell'assetto grafico delle opere multimediali on line e off-line (pagine web, opere su CD Rom, DVD, etc.) e ne cura la realizzazione grafica e l'impaginazione (web designer).
- d) Impiegato di concetto con accresciuta professionalità conseguente ad una nuova organizzazione del lavoro che modifichi sostanzialmente i preesistenti processi operativi.
- e) Disegnatore litografo e l'incisore a bulino che, oltre alla riproduzione di disegni, eseguono lavori di ideazione o di progettazione (nelle aziende grafiche).
- f) Capo reparto avente mansioni di concetto nella conduzione del reparto affidatogli (nelle aziende grafiche).
- g) Operatore infografico che, utilizzando sistemi redazionali integrati, anche multimediali, sulla base delle indicazioni della redazione, anche di periodici, effettua la realizzazione grafica di diagrammi, tabelle, prospetti redigendone le relative didascalie e curando la ricerca iconografica e raccogliendo informazioni anche da banche dati e/o centri informativi interni/esterni.
- h) Cartografo addetto a sistemi informatici tradizionali che operi in piena autonomia e responsabilità nell'insieme delle fasi che vanno dalla progettazione alla realizzazione.
- i) Operatore redazionale che concorre alla formulazione, alla gestione e al controllo di contratti di acquisto o cessione diritti, coordinando la propria attività con quella di altri settori dell'azienda, e gestendo in autonomia i rapporti con l'esterno e le problematiche derivanti dalla gestione dei diritti sussidiari e delle operazioni.

OPERAI

- a) Capo macchina rotativa rotocalco periodici, che operi su macchine di nuova generazione (oltre cm 230 formato carta a 8 elementi ed oltre, con velocità minima di 40.000 giri/ora) provviste di sistemi elettronici ed informatici di gestione e controllo del processo e dell'output produttivo, con responsabilità di coordinamento del turno di lavoro; ovvero capo macchina rotativa rotocalco periodici che per effetto di un'accresciuta professionalità abbia una più ampia ed articolata attribuzione di compiti con responsabilità di coordinamento del turno di lavoro.
- b) Capo macchina rotoffset (doppio sviluppo, piega complessa) di nuova generazione provvista di sistemi elettronici ed informatici di gestione e di controllo del processo e dell'output produttivo, con responsabilità di coordinamento del turno di lavoro.

4° LIVELLO

Declaratoria: lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica esplicino funzioni di concetto con autonomia decisionale ed operativa, nei limiti delle loro attribuzioni, ovvero abbiano piena e completa responsabilità di un impianto o macchina di notevole complessità e di elevato contenuto tecnologico; ovvero siano addetti a sistemi o linee complesse di preparazione del testo, dell'immagine o delle forme stampanti (sistemi complessi di fotocomposizione, linee di scansione automatizzate o altri sistemi comunque integrati) operando in piena autonomia e responsabilità; ovvero lavoratori, anche complementari, che avendo arricchito e integrato la propria professionalità e specializzazione di partenza attraverso conoscenze complete della intera fase nell'ambito produttivo equivalente, operano in piena autonomia e con responsabilità sui risultati, su più specializzazioni come verranno definite dalle nuove forme di O.d.L..

*Profili:***IMPIEGATI AMMINISTRATIVI**

- a) Contabile che redige la prima nota o controlla il lavoro di altri contabili.
 - b) Cassiere.
 - c) Economo.
 - d) Impiegato che elabora le pratiche e redige la relativa corrispondenza.
 - e) Addetto all'ufficio personale e mano d'opera che studia e cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative inerenti alle paghe e stipendi e provvede allo svolgimento delle pratiche stesse presso gli Istituti ed Enti riguardanti la previdenza e ritenute dei lavoratori.
 - f) Magazziniere principale che coordina il movimento dei magazzini dipendenti.
-

- g) Stenodattilografo in lingue estere.
- h) Operatore CED (nelle aziende editoriali).
- i) Responsabile del reparto macchine perforatrici del centro elettrocontabile.
- j) Addetto al supporto tecnico all'utenza e all'aggiornamento del software di prodotti di editoria elettronica sia su supporti a memoria ottica che distribuiti attraverso sistemi di telecomunicazioni.
- k) Traduttore in lingua estera che svolge tale mansione con carattere continuativo.
- l) Impiegato che analizzando tecnicamente il lavoro grafico provvede alla fatturazione mediante capitolati tecnici (nelle aziende grafiche).
- m) Correttore di bozze, ivi comprese quelle degli elenchi telefonici (nelle aziende editoriali).
- n) Archivist capo con almeno due impiegati alle sue dipendenze (nelle aziende editoriali).
- o) Impiegato che coordina i servizi di trasporto e di spedizione (nelle aziende editoriali).
- p) Propagandista per edizioni scolastiche (nelle aziende editoriali).
- q) Ispettore amministrativo o di diffusione (nelle aziende editoriali).

IMPIEGATI TECNICI

- a) Revisore di originali o di bozze che cura la corretta grafia dei vocaboli tecnici o di lingue straniere, corregge date e cifre inesatte con l'ausilio di tabelle, statistiche, vocabolari o enciclopedie e apporta tutte quelle altre correzioni che presuppongono una cultura generale normale agli impiegati di concetto; il correttore che è adibito con continuità alla correzione, a fronte di un originale, di tutti gli errori di composizione e alla verifica dell'esatta esecuzione della composizione stessa (spaziatura, capoverso, corsivo, vircolato, etc.) (nelle aziende grafiche).
- b) Addetto al reparto progettisti di impaginazione che collabora concettualmente al progetto e concorre con disegni vari, titoli compresi, alla sua realizzazione durante la fase di preparazione (nelle aziende grafiche).
- c) Cartellonista e cromista che eseguono riproduzioni di bozzetti a colori con matita grassa o penna anche nel caso che congiuntamente riproducano fotocolore. Il fotolitografo, al quale siano normalmente affidate lavorazioni che implicino mansioni di collaborazione artistica o di particolare difficoltà e responsabilità (ad

es. riproduzione di quadri artistici ad oltre quattro colori, riproduzioni dal vero, ed altri lavori di particolare rilievo) (nelle aziende grafiche).

- d) Cartografo che oltre alla compilazione degli originali esegue incisioni e disegno (nelle aziende grafiche).
- e) Archivistica di redazione che, addetto ad un archivio redazionale, collabora concettualmente alla sua formazione ed è in grado di soddisfare qualsiasi esigenza redazionale (nelle aziende grafiche).
- f) Il perito diplomato da istituti tecnici industriali ad indirizzo grafico e fotografico, e il tecnico delle industrie grafiche diplomato dagli istituti professionali grafici quinquennali riconosciuti o registrati dall'E.N.I.P.G., a norma dell'apposito regolamento, che svolgano mansioni inerenti alla propria qualificazione professionale, trascorso un biennio dall'assunzione (nelle aziende grafiche).
- g) Revisore che corregge i testi, anche se in bozza, per uniformarli a un modello ricevuto senza facoltà discrezionali di intervento (nelle aziende editoriali).
- h) Segretario di redazione che prepara e controlla i calendari di lavorazioni, elabora la corrispondenza e predispone la liquidazione dei compensi (nelle aziende editoriali).
- i) Grafico o disegnatore che realizza su direttive del progettista bozzetti di qualsiasi lavoro per la stampa (nelle aziende editoriali).
- j) Addetto al controllo, dal punto di vista grafico, dell'impaginazione degli spazi pubblicitari telefonici con autonomia e responsabilità (nelle aziende editoriali).
- k) Addetto alla risoluzione delle discordanze delle commissioni pubblicitarie telefoniche con autonomia e responsabilità (nelle aziende editoriali).
- l) Operatore specialista in servizi fotografici esterni che, seguendo le indicazioni di carattere iconografico ricevute, realizza opere fotografiche di elevato contenuto professionale.

OPERAI

- a) Capo macchina rotativa rotocalco periodici (oltre cm 100 formato carta a 5 elementi e oltre), capo macchina rotativa calcografica (oltre 4 colori) e capo macchina rotolito.
 - b) Disegnatore litografo finito.
 - c) Capo macchina ex 5° livello (capo macchina da stampa offset quadricolori ed oltre, capo macchina rotativa tipografica) qualora una diversa e più ricca attribuzione di
-

compiti o una tecnologia più sofisticata consentano l'arricchimento professionale.

- d) Lavoratore addetto ai sistemi complessi di fotocomposizione che, in possesso della specializzazione e disponendo di conoscenze complesse in relazione alle nuove tecnologie esegue in piena autonomia operativa e con risultati consoni alle aspettative aziendali tutte le operazioni integrate necessarie in lavorazioni di alta complessità.

5° LIVELLO

Declaratoria: lavoratori che esplicino funzioni che presuppongono l'acquisizione del richiesto grado di specializzazione; ovvero lavoratori che abbiano piena e complessa responsabilità di un impianto o macchina la cui complessità ed il contenuto tecnologico richiedano un livello professionale superiore alla specializzazione; ovvero lavoratori, che avendo arricchito e integrato la propria professionalità di partenza attraverso adeguate conoscenze in relazione all'intera fase o all'ambito produttivo equivalente, operano in autonomia e responsabilità sui risultati in più specializzazioni che saranno definite dalle nuove norme di O.d.L..

Profili:

IMPIEGATI TECNICI

- a) Redattore di periodico di prima esperienza in fase di inserimento, acquisisce dopo un anno di pratica redazionale di base – su parere favorevole del Direttore Responsabile del periodico – il 3° livello, altrimenti acquisibile al termine del secondo anno, a seguito del percorso formativo compiuto.

OPERAI

- a) Capo macchina di stampa offset quadricolore ed oltre o capo macchina rotativa tipografica per i quali non sussistono le particolari condizioni previste nel precedente livello.
- b) Lavoratore che ha responsabilità della conduzione, regolazione e controllo di una catena completa di allestimento, dalla segnatura al prodotto finito, che possiede completa e approfondita conoscenza degli impianti di competenza e che provvede personalmente all'addestramento delle squadre di macchina.
- c) Macchinista su rotativa a bobina che sia in possesso della specializzazione completa e disponga di particolari capacità, conoscenza del mezzo ed esperienze che gli consentano di espletare le funzioni più complesse e impegnative (regolazioni, pre-set, controlli di ogni tipo, con particolare attenzione a quelli qualitativi fuori macchina).
- d) Macchinista su macchina da stampa offset a 4 colori ed oltre, per i capimacchina

delle quali si siano realizzate le condizioni previste al livello precedente, che, in possesso della specializzazione completa e a fronte di modifiche dell'O.d.L. e/o dell'introduzione di innovazioni tecnologiche complesse e della conseguente ridefinizione degli organici, disponga di particolari capacità ed esperienza che gli consenta di svolgere funzioni complesse ed impegnative di regolazioni pre-set, controllo di ogni tipo con particolare attenzione a quelli qualitativi fuori macchina.

- e) Lavoratore addetto a lavori complementari su impianti diversificati e complessi che, in possesso della specializzazione abbia una approfondita conoscenza delle funzioni operative delle macchine e dei relativi impianti di servizio ed in piena autonomia e discrezionalità esegua qualsiasi intervento complesso per la riparazione di guasti e disfunzioni.
- f) Preparatore di stampa digitale che svolge attività di decodifica delle informazioni impostandole su supporto elettronico per la successiva trascrizione dei dati alle stampanti digitali.
- g) Grafico impaginatore che, provvisto delle necessarie competenze informatiche, è addetto all'impaginazione delle opere realizzate su CD Rom e delle pagine web.

6° LIVELLO

Declaratoria: lavoratori che provenienti da diversi livelli di qualificazione, esplichino funzioni che presuppongono l'acquisizione del richiesto grado di specializzazione: ovvero lavoratori che nell'ambito della gestione tecnica o amministrativa o della produzione svolgano lavorazioni di normale complessità.

Profili:

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI E TECNICI

- a) Impiegato d'ordine con accresciuta professionalità conseguente ad una nuova organizzazione del lavoro che modifichi sostanzialmente i preesistenti processi operativi.
- b) Redattore editoriale e di pubblicazione periodica di prima esperienza in fase di inserimento, acquisisce dopo due anni il 2° livello nelle aziende editoriali.
- c) L'addetto che, operando in un call center, svolge utilizzando dati su supporti informatici e non, attività di semplice assistenza tecnica fornendo i necessari indirizzi agli utenti/clienti.

OPERAI

- a) Serigrafo.
- b) Stampatore su latta.

- c) Operaio ex 1^a cat..
- d) Legatore extra. È l'operaio che viene adibito alla scolpitura a mano e decorazione per lavori fini, alla decoratura a mano, alla smussatura in oro ed alla legatura o rilegatura in pelle, pergamena, tartaruga, madreperla o celluloidi per lavori fini.
- e) Capo macchina confezione e spedizione periodici.
- f) Conduttore di macchine di legatoria o allestimento grafico con una sola fase di lavorazione che, in possesso della specializzazione, sappia alternarsi alla conduzione di più tipi di macchine per operazioni diverse, nonché addetto ad una catena completa di allestimento, dalla segnatura al prodotto finito, che, in possesso della specializzazione, sappia controllare più posizioni di lavoro.
- g) Cartotecnico extra (conduttore responsabile di macchine fustellatrici automatiche da bobina, conduttore responsabile di macchine incollatrici e applicatrici di rivestimenti interni a tubo [lining machine], conduttore responsabile di macchine Bobst conduttore responsabile di macchine accoppiatrici e/o plastificatrici per estrusione e compositore di fustelle).
- h) Lavoratori allestitori o legatori che, in possesso delle specifiche capacità tecniche e di adeguata esperienza, posseggano inoltre conoscenze sulla fase e operino sulle principali posizioni di una catena complessa, ovvero su più posizioni impegnative e distinte per lavorazioni diverse.
- i) Conduttore di stampa digitale che provvede a tutte le operazioni necessarie al funzionamento della macchina stessa, dal caricamento della carta alla raccolta e all'eventuale allestimento degli stampati.
- j) Complementare specializzato di Gruppo A:
 - 1) L'elettricista ed il meccanico di aziende grafiche che provvedono a riparare o a mettere a punto autonomamente impianti e macchine molto complesse o di rilevanti dimensioni con congegni elettronici di rilievo delle quali sappiano individuare guasti e difetti.
 - 2) Il conduttore responsabile di impianti di condizionamento di aziende grafiche che provvede direttamente alla regolazione degli impianti, alla taratura degli strumenti, all'individuazione e riparazione dei guasti.
 - 3) L'infermiere professionale.

7° LIVELLO

Declaratoria: lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica esplicano funzioni d'ordine; ovvero lavoratori che svolgano mansioni per le quali sono richieste specifiche capacità tecniche ed adeguata esperienza.

*Profili:***IMPIEGATI AMMINISTRATIVI E TECNICI**

- a) L'aiuto contabile.
- b) Il magazziniere che ha la responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico.
- c) Il fatturista.
- d) L'archivista.
- e) Il commesso di cassa ed esattore.
- f) Lo stenodattilografo, il dattilografo ed il protocollista che, oltre alle loro normali mansioni, svolgono lavori che richiedono esperienza e pratica d'ufficio.
- g) Il kardexista.
- h) Il preparatore di commissioni, ossia colui che essendo a perfetta conoscenza del catalogo editoriale o del listino generale appronta e controlla per la spedizione le ordinazioni dei clienti (nelle aziende editoriali).
- i) L'addetto alla registrazione dei movimenti di carico e scarico nell'ufficio tecnico materiali (nelle aziende editoriali).
- j) L'addetto all'elaborazione delle commissioni pubblicitarie con acquisita preparazione professionale (nelle aziende editoriali).
- k) L'addetto alla copiatura e smistamento degli ordinativi telefonici con specifica preparazione professionale (nelle aziende editoriali).
- l) L'operatore di call center che, mediante consultazione di dati su supporti cartacei e/o informatici, fornisce informazioni relative a prodotti, servizi fatti amministrativi e tecnici ed eventualmente esegue semplici operazioni proceduralmente definite.

OPERAI

- a) Legatore ex 1^a cat..
- b) Confezionatore e speditore periodici finito nonché gli addetti al magazzino purché impiegabili in operazioni di finissaggio, spedizione e movimentazione in genere.
- c) Conduttore con preparazione o preparatore di macchine o impianti cartotecnici.
- d) Complementare specializzato di Gruppo B:
 - 1) Operaio di mestiere che, oltre ad avere una conoscenza generica della propria

professione, si sia specializzato in particolari mansioni di costruzione e manutenzione caratteristiche delle aziende grafiche ed editoriali.

- 2) Conduttore di caldaie a vapore per impianti che richiedano la patente di primo grado o di secondo grado A.
- e) Discontinuo gruppo A: autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri patentati e motocarristi.
- f) Addetto al magazzino che, essendo a perfetta conoscenza del catalogo editoriale o del listino generale appronta e controlla per la spedizione le ordinazioni ai clienti, aggiorna i prezzi e ne cura direttamente l'imballo, la impacchettatura, l'etichettatura e la spedizione redigendo nel contempo le necessarie documentazioni ad uso interno ed esterno.

8° LIVELLO

Declaratoria: lavoratori che, provenienti dal 9° livello svolgano mansioni per le quali è richiesto un adeguato grado di qualificazione.

Profili:

OPERAI

- a) Disegnatore litografo - 2° biennio (dopo 2 anni acquisisce il livello 6°).
- b) Operaio addetto alla stampa o alla preparazione (dopo 2 anni acquisisce il livello 6°).
- c) Legatore (dopo 2 anni acquisisce il livello 7°).
- d) Confezionatore e speditore periodici - 2° biennio (dopo 2 anni acquisisce il livello 7°).
- e) Aiutante conduttore e preparatore di macchine ed impianti cartotecnici (dopo 2 anni acquisisce il livello 7°).
- f) Addetto a macchine ed impianti cartotecnici e a lavori di allestimento, raccolta e confezione del prodotto, che interviene anche come aiutante conduttore su più macchine ed impianti cartotecnici (dopo 2 anni acquisisce il livello 7°).
- g) Addetto a macchine ed impianti cartotecnici e a lavori di allestimento, raccolta e confezione del prodotto.
- h) Addetto al magazzino: colui che svolge nel magazzino stesso, mansioni per le quali è richiesta una competenza specifica (esempio: imballatori, impacchettatori, speditori, etichettatori, fattorini di mezzi motorizzati di case editrici, etc.).

9° LIVELLO

Declaratoria: lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica svolgano mansioni per le quali è richiesta una generica preparazione ed esperienza, ovvero lavoratori che addetti ai vari rami delle lavorazioni o ai servizi svolgono mansioni per le quali è richiesto un normale grado di qualificazione.

*Profili:***IMPIEGATI**

- a) Stenodattilografo.
- b) Addetto a mansioni semplici di segreteria.
- c) Addetto al controllo fatture.
- d) Addetto al controllo documenti relativi al movimento dei materiali.
- e) Dattilografo.
- f) Centralinista telefonico.
- g) Protocollista.
- h) Addetto a mansioni di scritturazione e copia.
- i) Aiuto dell'impiegato che coordina il servizio di trasporto e di spedizione (nelle aziende editoriali).
- j) Addetto alla spedizione del materiale per la stampa (nelle aziende editoriali).
- k) Addetto al controllo abbonamenti nell'ufficio periodici (nelle aziende editoriali).
- l) Addetto alla copiatura degli ordini telefonici (nelle aziende editoriali).

Gli impiegati dopo 1 anno di permanenza in 9° livello saranno assegnati al 7°, dove l'anzianità maturata al 9° sarà utile per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità.

OPERAI

- a) Disegnatore litografo - 1° biennio (dopo 2 anni acquisisce il livello 8°).
- b) Incisore di musica - 1° biennio (dopo 2 anni acquisisce il livello 8°).
- c) Operaio ex 2ª e 3ª cat. (dopo 2 anni acquisiscono il livello 8°).
- d) Addetto a lavorazioni varie: mettifoglio alle macchine tipografiche, litografiche e calcografiche (dopo 2 anni acquisiscono il livello 8°).

- e) Addetto a lavorazioni varie: leva foglio, porgi foglio, bronzatore e spolveratore.
- f) Torcoliere, montatore e fresatore.
- g) Confezionatore e spedite periodici - 1° biennio (dopo 2 anni acquisisce il livello 8°).
- h) Addetto a macchine ed impianti cartotecnici o a lavori semplici di allestimento, raccolta e confezione del prodotto (dopo 2 anni acquisisce il livello 8°).
- i) Complementare qualificato ed equiparati: operai che nel proprio mestiere abbiano raggiunto un normale grado di capacità. Sono equiparati ai complementari qualificati i conduttori di carrelli a motore elevatori con ganasce per bobine. Per addetti alla manutenzione di macchine compositrici si intendono gli operai che provvedono alla pulizia giornaliera delle macchine compositrici, delle matrici e degli spazi mobili e che curano l'eliminazione dei normali incidenti di macchina.
- j) Ausiliario specializzato: l'operaio che compie lavori di preparazione dei materiali necessari alla lavorazione. A titolo esemplificativo rientrano nella categoria degli ausiliari specializzati: i lisciatori di pietra, i granitori di zinco per la litografia, i fornisti per latta, i fonditori di lastre di piombo per incisioni, gli addetti alla fondita dei rulli, gli addetti alle caldaie di stereotipia, gli addetti alla manutenzione dei motori, gli addetti alla pulitura delle macchine per la composizione meccanica e rifondita del materiale relativo, gli ausiliari addetti ai reparti di lisciatura, pulitura e galvanizzazione dei cilindri e lastre di rame per rotocalco, gli ausiliari della fotografia industriale, i mettipiombo alla linotype ed il conduttore di carrelli a motore nonché i fattorini delle case editrici. Ove esista un reparto speciale di marginatori, gli addetti ai trasporti delle forme devono ritenersi ausiliari specializzati.
- k) Discontinuo gruppo B: custodi, guardiani, uscieri, portieri, fattorini (esclusi quelli delle case editrici), infermieri non patentati, addetti ad altre mansioni.

Al fattorino conduttore di mezzi motorizzati leggeri (escluso quello delle case editrici) sarà corrisposta una maggiorazione del 12% sul salario contrattuale (valore base ed indennità di contingenza) di cui all'Art. 104 - Nomenclatura.

10° LIVELLO

Declaratoria: lavoratori addetti a lavori o servizi di manovalanza comune.

Esemplificazione delle categorie degli impiegati tecnici che prestano servizio esclusivamente ai reparti fondita delle aziende grafiche ed alle fonderie di caratteri.

Le qualifiche agli impiegati tecnici sono attribuite in ragione delle mansioni svolte in appresso specificate:

2° livello – ex 1ª cat. impiegati: capi tecnici che abbiano alle dipendenze uno o più capi reparto; capi tecnici di reparti autonomi con mansioni direttive e responsabilità del ciclo completo di lavorazione.

4° livello – ex 2ª cat. impiegati: impiegati tecnici con mansioni di concetto o di consulenza tecnica; capi reparto con mansioni tecniche e disciplinari.

7° livello – ex 3ª cat. impiegati: impiegati tecnici ordinari con mansioni di operatori (sistemazione macchine, controllo lavorazioni, etc.).

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono che la classificazione professionale unica disciplina l'inquadramento contrattuale dei lavoratori di cui al presente Articolo 78 indipendentemente dalla eventuale iscrizione degli stessi ad albi professionali.

Art. 79 - Mobilità ed intercambiabilità del personale

La mobilità dei lavoratori costituisce elemento per la funzionalità dei processi produttivi e come tale crescita professionale dei lavoratori.

Le Parti definiranno a livello aziendale quelle forme di mobilità tra aree produttive omogenee che, nel rispetto dei valori professionali individuali, siano idonee a favorire un migliore utilizzo delle potenzialità degli impianti.

Forme più ampie di mobilità potranno essere individuate e concordate tra le Parti a livello aziendale anche allo scopo di far fronte a temporanee ed eccezionali esigenze produttive non altrimenti risolvibili.

Art. 80 - Qualifiche operai, impiegati e quadri

Le dizioni operaio, impiegato e quadro indicate nello schema di classificazione unica e contenute nelle altre parti del presente CCNL vengono mantenute agli effetti delle norme di legge, contrattuali e previdenziali che prevedono un trattamento differenziato o che, comunque, fanno riferimento a tali qualifiche.

Art. 81 - Operai complementari

Sono considerati operai complementari coloro che esplicano un'attività di mestiere che è di complemento all'attività principale (es. meccanici, elettricisti, conduttori patentati di caldaie a vapore, etc.).

Art. 82 - Personale adibito alle lavorazioni di carte valori

In quelle aziende o reparti ove si stampano carte valori dovrà essere corrisposta una maggiorazione del 7% sul salario e sullo stipendio contrattuale (valore base e indennità di contingenza), di cui all'Art. 104 - Nomenclatura - ai lavoratori addetti a tutte le fasi della preparazione, della stampa, dell'allestimento, al controllo, al magazzino valori,

limitatamente ai soli periodi di effettiva lavorazione (salvo migliori condizioni in atto concordate direttamente in sede aziendale).

Tale maggiorazione non è cumulabile con altre date allo stesso titolo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

A decorrere dalla entrata in vigore del CCNL 17 luglio 2001, la maggiorazione di cui all'articolo non trova applicazione in tutte le lavorazioni relative alla produzione degli assegni in considerazione delle diverse caratteristiche degli stessi.

Per i lavoratori che già percepivano la maggiorazione per la lavorazione degli assegni, la stessa viene mantenuta in cifra fissa sulla base dei valori di salario o stipendio, in atto al 16.07.2001, secondo i criteri di corresponsione indicati dall'articolo stesso.

Art. 83 - Organici

Gli organici di macchina vengono fissati aziendali, previo esame tra la Direzione Aziendale e la R.S.U. delle operazioni occorrenti per il corretto funzionamento delle macchine e del correlativo numero dei lavoratori necessari a svolgerle, tenendo conto delle caratteristiche tecnologiche dell'impianto, delle tipologie produttive, dell'organizzazione del lavoro e della professionalità degli addetti, secondo quanto previsto dalla classificazione professionale.

Art. 84 - Norme tecniche speciali

Per quanto riguarda le Norme tecniche speciali per la composizione meccanica, per la T.T.S., per la fotocomposizione, per la tipografia, per la litografia, per la legatoria e l'allestimento, si rinvia ai relativi articoli del CCNL 1 gennaio 1996 - 31 dicembre 1999, riportati in *Allegato 13*.

Parte Sesta

**Classificazione professionale
per i lavoratori del settore
Cartario e Cartotecnico**

60

2

12

Art. 85 - Classificazione professionale unica per i lavoratori delle aziende del settore cartario e cartotecnico

I lavoratori addetti alle aziende a cui si applica il presente CCNL sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 5 Gruppi professionali e 10 Livelli retributivi.

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 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 ed equivalente.

L'inquadramento dei lavoratori secondo il sistema di classificazione unica previsto dal presente contratto verrà definito in sede aziendale mediante un esame congiunto delle Parti, in modo da garantire ai lavoratori, nei limiti obiettivi consentiti dalle strutture tecniche produttive aziendali e nel rispetto della legge 9 dicembre 1977, n. 903, il conseguimento della professionalità ed una maggiore valorizzazione delle capacità professionali anche attraverso percorsi formativi che conducano a forme di polifunzionalità coerenti con l'organizzazione del lavoro aziendale.

In particolare le Parti valuteranno, con le modalità di cui ai punti seguenti, quelle forme di polifunzionalità di mansioni espresse dai lavoratori che necessitino una conoscenza professionale e un esercizio di autonomia, operativa o decisionale secondo gli ambiti di applicazione, più ampia e consapevole.

Le dizioni "quadri", "impiegati" ed "operai" vengono mantenute agli effetti delle norme di legge e contrattuali, delle disposizioni previdenziali ed assistenziali che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

Ai fini suddetti:

- i quadri sono identificati nella prima declaratoria del Gruppo A, Livello A Super;
- le posizioni impiegate sono identificate nei seguenti livelli e profili:
 - profili della seconda declaratoria del Gruppo A, Livello A Super;
 - profili del Gruppo A;
 - profili 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:***GRUPPO A****LIVELLO A SUPER**

- *Declaratoria QUADRI*: il quadro è colui che, oltre a possedere i requisiti richiesti nella declaratoria impiegati del Livello A Super, con carattere continuativo partecipa su direttive non mediate della proprietà e/o della Direzione, ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie e della gestione delle risorse aziendali, attuando, in condizioni di autonomia decisionale e con poteri discrezionali, gli obiettivi aziendali in servizi ed aree produttive fondamentali dell'azienda.

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

Profili:

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

LIVELLO 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:

- 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.
- Lavoratore, anche se solo, responsabile di azienda minore di cui dirige e coordina l'andamento funzionale e organizzativo.
- 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.

- 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).

GRUPPO 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.

LIVELLO B1

Profili:

- 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.
- Lavoratore di cartiera responsabile di un settore del ciclo produttivo ovvero d'ufficio o reparto che controlla e coordina il relativo servizio.
- 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.
- Lavoratore che sviluppa autonomamente le procedure ed i programmi di elaborazione dei dati sulla base di specifiche tecnico-funzionali definite (analista programmatore).
- Lavoratore di concetto che esplica, a fronte di una accresciuta professionalità e per effetto di una ricomposizione di mansioni, conseguente ad 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.
- 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.
- 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).

- 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.
- 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.
- 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.

LIVELLO B2/S*Profili:*

- 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 ed avanzata complessità tecnica e tecnologica ed altissima potenzialità (oltre 1.100 tonn/giorno ed oltre 10 metri di larghezza della tela) e velocità (oltre 1.800 metri al minuto), gestite da evoluti sistemi di controllo di processo.
- Capo macchina rotative rotocalco a 10 elementi.

LIVELLO B2*Profili:*

- 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.
- 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 od alla revisione di programmi anche di rilevante dimensione e complessità (sulla base delle documentazioni ricevute - programmatore).
- 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).
- 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 elevata complessità tecnica o tecnologica ed alta potenzialità o collegate a calcolatori di processo.

- Lavoratore altamente specializzato che con responsabilità del ciclo operativo avvia, conduce e controlla, nella loro funzionalità ed esercizio, macchine ed impianti cartotecnici e della trasformazione muniti di calcolatori di processo.
- Lavoratore di cartiera altamente specializzato se responsabile del ciclo operativo di impianto per la produzione di vapore o di energia di rilevante ed avanzata complessità tecnica o tecnologica ed alta potenzialità.
- 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 ed i relativi schemi funzionali o addetto a macchine utensili per lavori di alta precisione.
- 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 ed i relativi schemi funzionali.
- Operatore di laboratorio 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.
- 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.
- Lavoratore altamente specializzato che, con responsabilità dei risultati, guida, controlla e coordina l'intero ciclo di produzione del cartone ondulato.

GRUPPO 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.

LIVELLO C1/S

Profili:

- 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 di esercizio impianti di ultima generazione completi e complessi di disinchiostrazione.

- Addetto alla taglierina elettronica che, oltreché gestire la taglierina/tagliacordona, è in grado di intervenire attivamente su altre posizioni della linea ondulatrice.
- 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.
- 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 svolge in modo non occasionale tale molteplicità di mansioni da almeno due anni.

NOTA A VERBALE

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

LIVELLO C1

Profili:

- 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).
- Impiegato d'ordine che, per effetto di una maggiore professionalità ed esperienza ed attraverso una più ampia ed articolata attribuzione di compiti, svolga attività e lavori che presentino maggiore complessità rispetto a quelli classificati nel livello inferiore.
- Operatore esperto che esegue autonomamente, secondo le sequenze e i tempi stabiliti, le procedure, anche di ripartenza, di elaborazione dati.
- 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 di esercizio, macchine o impianti di media complessità tecnologica (anche continue per la produzione di carte fini e finissime).
- 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 svolge in modo non occasionale tale molteplicità di mansioni da almeno due anni.
- 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 ed i relativi schemi funzionali.

- Conduttore con responsabilità del ciclo operativo comportante un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale che opera su macchine o impianti cartotecnici del comparto "tissue" di media complessità tecnica e tecnobiologica 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.
- Conduttore con responsabilità del ciclo operativo comportante un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale che opera su macchine o impianti cartotecnici del comparto "tissue" di media complessità tecnica e tecnobiologica di tipologia rotoli che esegue piccola manutenzione, cambi formato, messa a punto e ottimizzazione su tutte le macchine componenti la linea con responsabilità delle modalità e 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: ribobinatrici automatiche per produzione rotoli igienici e asciugatutto;
- per la tipologia piegati: piegatrici per produzione fazzoletti ad elevata velocità.

- Conduttore con responsabilità del ciclo produttivo comportante un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale che opera su macchine o impianti cartotecnici del comparto "tissue" di tipologia piegati ed esegue abitualmente su più di due linee 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.
- 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.
Questo profilo riguarda tutte le specializzazioni 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 forma fondi per la produzione dei sacchi a grande contenuto).
- Primi coadiutori di operatori di cartiera inquadrati al 5° e 7° profilo del 2° Livello del Gruppo B.
- 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.
- 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 di tipologia rotoli che esegue piccola manutenzione, cambi formato, messa a punto e ottimizzazione su tutte le macchine componenti la linea con responsabilità delle modalità e dei risultati dell'intervento.

- 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 tipologia piegati ed esegue abitualmente su più di due linee 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.

Inoltre in via sperimentale viene assegnata a *livello parametrico 161* riferito ai minimi tabellari in via esclusiva la seguente mansione:

- 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 di esercizio impianti di ultima generazione completi e complessi di disinchiostrazione.

Nell'aumento derivante dal nuovo parametro, vengono assorbiti fino a concorrenza i trattamenti economici eventualmente riconosciuti a livello aziendale a titolo di avvicinamento categoriale comunque qualificati.

La corretta applicazione di tale soluzione contrattuale verrà verificata in sede di contrattazione nazionale dei minimi di salario e stipendio.

LIVELLO C2

Profili:

- 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).
- 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.
- 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.
- Primo coadiutore di operatore di cartiera inquadrato al 4° e 5° profilo del 1° Livello del presente Gruppo.
- Secondo coadiutore di operatore di cartiera inquadrato al 4° e 6° profilo del 2° Livello del Gruppo B.
- 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.

- 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.
- Autista per servizi esterni ed infermiere professionale.
- 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.
- Aiutante alla conduzione e/o preparazione di macchine particolarmente complesse di cui al 7° profilo del Livello C/1 in grado di sostituire temporaneamente il capo macchina.

LIVELLO C3

Profili:

- Lavoratore addetto ai 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).
- Lavoratore che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un normale grado di specializzazione tecnica e professionale, opera su macchine o impianti non identificabili nei livelli superiori del presente Gruppo.
- Lavoratore addetto a compiti di alimentazione, raccolta e confezioni del materiale prodotto, nonché a funzioni di aiuto (proveniente dal Gruppo D).
- Conduttore, senza preparazione, di macchine o impianti cartotecnici (proveniente dal Gruppo D).
- Operatore su macchine o impianti semplici la cui eventuale preparazione o messa a punto o conduzione non presenta particolari difficoltà (proveniente dal Gruppo D).
- Lavoratore addetto a lavorazioni di allestimento cartario e cartotecnico (proveniente dal Gruppo D).
- Legatore specializzato in cartotecnica.
- Primo coadiutore di operatore di cartiera inquadrato al 2° profilo del 2° Livello del presente Gruppo.
- 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).
- Aiutante alla conduzione e/o preparazione di macchine particolarmente complesse di cui al 7° profilo del 1° Livello del presente Gruppo (proveniente dal Gruppo D).

- Conduttore di carrelli a motore o mezzi meccanici simili attrezzati per operazioni multiple.
- 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).
- Addetto a servizi di magazzino che nel proprio mestiere abbia raggiunto un normale grado di specializzazione.
- 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.

GRUPPO 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.

LIVELLO DI

Profili:

- 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).
- 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).
- 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).
- Aiutante alla conduzione e/o preparazione di macchine particolarmente complesse di cui al 6° 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).
- 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).
- Coadiutore di operatore di cartiera non contemplato nei diversi livelli del Gruppo C.
- Legatore qualificato di cartotecnica.

- Lavoratore addetto a compiti di alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, nonché a funzioni di aiuto (trascorsi 2 anni di effettivo servizio nel presente livello acquisisce il 3° Livello del Gruppo C).
- 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 2 anni di effettivo servizio).
- Lavoratore addetto a compiti di alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, alla cernita di stracci e carta da macero, a lavori di facchinaggio, carico, scarico e movimentazione all'interno dello stabilimento, nonché ad esclusive funzioni di semplice aiuto (proveniente dal 2° Livello del presente gruppo dove ha trascorso 2 anni di effettivo servizio).
- 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).
- Lavoratore addetto a magazzini trasporti e imballo che svolge compiti richiedenti un normale grado di qualificazione.
- Guardiano, portiere, custode, usciere, fattorino.

LIVELLO D2

Profili:

- Lavoratori indicati nel 1°, 2°, 3°, 4° e 5° profilo del 1° Livello limitatamente ad un anno di effettivo servizio.
- Lavoratore addetto a compiti di alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, alla cernita di stracci e carta da macero, a lavori di facchinaggio, carico e scarico e movimentazione all'interno dello stabilimento, nonché ad esclusive funzioni di semplice aiuto (trascorsi 2 anni di effettivo servizio nel presente livello acquisisce il livello superiore).
- Lavoratore adibito a mansioni di manovalanza comune.

GRUPPO E

Declaratoria: appartengono a questo Gruppo i lavoratori addetti ai servizi di pulizia.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Gli aumenti conseguenti i passaggi di categoria determinati dalla revisione dell'assetto classificatorio saranno attribuiti previo assorbimento degli eventuali trattamenti economici aziendali concessi per avvicinamento categoriale.

Le modifiche di cui al presente articolo decorrono dal 01.05.2006.

Parte Settima

**Classificazione professionale
per i lavoratori
del Settore Informatico
e dei Servizi Innovativi
(Area Tecnica)**

Art. 86 - Inquadramento lavoratori Area Tecnica

Livelli	<i>Profili</i>
Q	Quadri: lavoratori che, dipendendo unicamente dalla direzione aziendale, in autonomia partecipano stabilmente e fattivamente alla definizione degli obiettivi e delle strategie aziendali, alla gestione delle risorse.
2°	Lavoratori cui sono affidate funzioni direttive che comportano la responsabilità, con o senza poteri di coordinamento, ed il controllo di settori dell'attività aziendale o, comunque, di importanti funzioni della stessa, con ampia discrezionalità di giudizio, e di poteri, che sono, comunque, definiti dalla direzione aziendale, nonché lavoratori con mansioni specialistiche di elevato livello che operano individualmente ed autonomamente su obiettivi e/o progetti indicati dall'Azienda.
4°	Lavoratori che, con autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle funzioni loro assegnate, svolgono mansioni che, pur senza essere necessariamente di coordinamento, richiedono competenze professionali di rilievo ed una significativa esperienza, già acquisita, nell'esercizio delle funzioni stesse.
6°	Lavoratori impegnati in lavori qualificati che richiedono specifica preparazione professionale e una particolare formazione.
7°	Lavoratori in possesso di nozioni di base relative all'area di attività.
8°	Lavoratori senza specifica esperienza, o provenienti dall'apprendistato, per la durata di 12 mesi.

Parte Ottava

**Norme speciali
per il settore Informatico
e dei Servizi Innovativi**

Premessa

Analizzate le caratteristiche del comparto e, più precisamente, in sintonia con i processi evolutivi che lo caratterizzano, le Parti concordano sulla comune necessità, per le Aziende e per i lavoratori, di regolamentare alcuni particolari istituti al fine di renderli strumenti di facile fruibilità al fine di aumentare le opportunità di sviluppo del settore e della struttura occupazionale.

L'evoluzione dell'organizzazione del lavoro ha fatto emergere, infatti, con assoluta chiarezza esigenze tra loro correlate.

Per le Imprese, quella di dover fornire e garantire servizi, e/o assistenza, direttamente presso le sedi della propria clientela o, comunque, all'esterno della propria struttura, e ciò per periodi di tempo, se non continui, sempre più dilatati. A tal proposito, rivestono particolare importanza i processi formativi che le aziende sono tenute ad effettuare per consentire ai propri dipendenti adeguate conoscenze professionali collegate alla costante e continua evoluzione del settore.

Per i lavoratori, di conseguenza, la necessità di non perdere importanti occasioni di lavoro, di formazione e di crescita professionale a causa della mancanza di adeguati strumenti contrattuali che, recepite le istanze di scomposizione dei processi produttivi e di mobilità espresse dal mercato, garantiscano un sistema dinamico nella gestione del rapporto di lavoro dipendente.

Art. 87 - Reperibilità

Allo scopo di garantire la continuità funzionale dei servizi e, comunque, in tutti quei casi in cui l'intervento del dipendente non possa essere rinviato ad un momento successivo di normale orario di lavoro, al lavoratore può essere richiesto di rimanere a disposizione, ed essere pronto a prestare la propria attività lavorativa, oltre il normale orario di lavoro.

Nell'eventualità siano previsti dei turni, il dipendente, salvi obiettivi impedimenti personali, non può rifiutare la propria reperibilità purché questa sia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore nell'ambito, comunque, di piani plurisettimanali e nei limiti previsti dalla presente normativa,

Le modalità tecniche di organizzazione dell'istituto saranno predisposte a livello aziendale previa verifica con le R.S.U. o, in mancanza, con le Organizzazioni Sindacali a livello territoriale.

L'impegno di reperibilità per ogni singolo lavoratore non potrà essere superiore a 15 giorni/mese, salvo diverso accordo risultante da atto scritto, e, comunque, non potrà protrarsi oltre a 6 giorni consecutivi.

Rimane confermato che la presente normativa sulla reperibilità dovrà tener conto, in sede di applicazione a livello aziendale, delle normative esistenti in materia sul riposo domenicale e sul riposo giornaliero per quanto riguarda il regime delle prestazioni rese a fronte dell'intervento richiesto.

Se non diversamente concordato con l'Azienda, il lavoratore dovrà rendersi reperibile, non necessariamente al proprio domicilio, in modo tale da garantire le modalità di intervento di cui ai sottostanti punti a) e b); in ogni caso, comunque, dovrà farsi parte diligente nel comunicare l'esatto recapito durante il suo periodo di reperibilità.

Il servizio di reperibilità potrà essere articolato secondo le seguenti modalità:

- a) *Intervento "da remoto"*: reperibilità finalizzata ad un intervento del lavoratore a distanza con mezzi telematici, o in ogni caso con sistemi che non richiedano un intervento fisico in loco, per risolvere la situazione di emergenza verificatasi.
- b) *Intervento "in loco"*: reperibilità finalizzata ad un intervento che, oltre alle caratteristiche di quello previsto al punto precedente, possa richiedere un intervento diretto sul luogo dove si è verificata l'emergenza entro un termine massimo di 60 minuti dalla richiesta.

A tutti i lavoratori reperibili è riconosciuta un'indennità specifica e differenziata da quella dovuta in caso di intervento secondo la seguente tabella:

Indennità per Reperibilità		
Fascia oraria	Reperibilità per intervento "da remoto"	Reperibilità per intervento "in loco"
Diurno (sino alle 22.00)	5 %	9 %
Notturmo (22.00 – 6.00)	7,5 %	12 %
Festivo	10 %	16 %

L'indennità di reperibilità sarà riconosciuta, nella sola maggiorazione sopra prevista, per ogni ora di reperibilità richiesta nell'ambito dei periodi stabiliti, oltre il normale orario di lavoro, da calcolarsi sullo stipendio spettante.

Oltre all'indennità di cui sopra, al lavoratore cui venga richiesto di intervenire saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione oraria:

Indennità per Intervento					
Intervento effettuato "da remoto"			Intervento effettuato "in loco"		
Fascia oraria		Festivo	Fascia oraria		Festivo
fino alle 22.00	dalle 22.00 alle 06.00		Fino alle 22.00	dalle 22.00 alle 06.00	
Maggiorazione del 15%	Maggiorazione del 27%	Maggiorazione del 30%	Maggiorazione del 30%	Maggiorazione del 54%	Maggiorazione del 60%

Resta confermato che il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda la quantità di tempo complessivamente impiegato sia per l'intervento effettuato da remoto sia per quello effettuato sul sito, in quest'ultimo caso comprendendo il tempo di viaggio, ai fini del pagamento dell'indennità dovuta ed anche per consentire all'Azienda gli opportuni riscontri.

Gli importi erogati, sia a titolo di indennità di reperibilità che per indennità di intervento, sono ad ogni effetto onnicomprensivi dell'incidenza su qualsiasi istituto contrattuale e/o di legge.

Art. 88 - Garanzia per prestazioni indispensabili

A fronte dei settori nei quali operano le Aziende del comparto UNIMATICA-CONFAPI, le Parti concordano di demandare ad una Commissione, nell'ambito dell'Osservatorio, il compito di predisporre, eventualmente entro la scadenza del presente CCNL, opportuno protocollo per la disciplina delle prestazioni indispensabili.

Art. 89 - Distacco

A fronte dell'evoluzione del mercato, e delle conseguenti nuove esigenze, le Parti si danno reciprocamente atto di quanto le Aziende del settore siano chiamate, con sempre maggior frequenza, a fornire ed assicurare la propria attività ed assistenza, tramite proprio personale dipendente, direttamente presso la sede dei clienti.

In riferimento a ciò, l'Azienda, sempre e solo per un proprio ed esclusivo interesse che abbia rilevanza giuridica, ha la facoltà di distaccare il proprio lavoratore presso terzi, in genere temporaneamente, e comunque di almeno 15 giorni, modificando così la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che in tal modo potrà essere a favore di un soggetto diverso cui saranno demandati esclusivamente i necessari ed indispensabili poteri direttivi e disciplinari. Tutti gli altri aspetti del rapporto di lavoro, che non attengano alla modalità di esecuzione delle mansioni, restano, pertanto, invariati. Il rapporto di lavoro continuerà quindi ad essere disciplinato dal presente CCNL, e dalle norme di legge applicabili, ed il datore di lavoro, che continuerà ad essere il titolare del potere direttivo, resterà l'unico soggetto tenuto a tutti gli adempimenti dei previsti obblighi retributivi, previdenziali e contributivi.

Parte Nona

Norme speciali per la Stampa dei Periodici

Premessa

Le presenti particolari norme ad eccezione dell'Art. 95 - Confezionatori - si applicano alle aziende munite di attrezzature occorrenti per la stampa di periodici illustrati con macchine rotative rotocalco a carta in bobina nonché alle altre aziende grafiche limitatamente però per quest'ultime, ai soli dipendenti che seguono prevalentemente lavori di composizione, preparazione e confezione di periodici illustrati da stampare con macchine rotative rotocalco a carta in bobina.

Art. 90 - Maggiorazioni

A favore dei lavoratori (operai, impiegati tecnici e quadri tecnici) addetti alla preparazione, alla stampa (compreso l'eventuale completamento del periodico con macchina a foglio steso), alla confezione e spedizione dei periodici illustrati stampati con le macchine rotative rotocalco a carta in bobina saranno corrisposti i seguenti importi in cifra fissa.

Livelli retributivi	Valori mensili
1° e 2°	65,07
3°	55,78
4°	54,23
5° e 6°	49,06
7°	42,35
8°	40,28
9°	38,22
10°	27,37

Art. 91 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Fermo restando quanto previsto dall'Art. 32 - Orario di Lavoro - *Calendario annuo*, a favore dei lavoratori di cui all'Art. 95 il lavoro straordinario feriale sarà compensato con una percentuale di maggiorazione del 35% sulla retribuzione, mentre per quello notturno e festivo la percentuale sarà del 73%.

Art. 92 - Limiti di applicabilità (Artt. 90 e 91)

Le norme di cui agli Artt. 90 e 91 saranno applicate a favore dei lavoratori di ambo i sessi (operai ed impiegati tecnici) delle seguenti specializzazioni delle aziende aventi le caratteristiche di cui sopra, con esclusione di quelli, anche di eguale categoria, appartenenti ai reparti "lavori diversi" delle aziende stesse:

- Compositori a mano, addetti alle T.T.S. prevalentemente adibiti a lavoro dei periodici — revisori — compositori a macchina e loro ausiliari (questi ultimi ove esistano) —

fotografi — ritoccatore — incisori e loro ausiliari — disegnatori — galvanisti e loro ausiliari — montatori — impressori di rotativa rotocalcografica e loro ausiliari — confezionatori, speditori e loro ausiliari (questi ultimi ove esistano) — conduttori di caldaie a vapore e addetti al recupero del solvente — impressori addetti alla stampa di veline — lisciatori di cilindro di rotocalco — autisti e loro ausiliari prevalentemente adibiti al trasporto dei periodici — meccanici ed elettricisti prevalentemente adibiti alla manutenzione e riparazione degli impianti e delle macchine dei reparti rotocalco per la stampa dei periodici — ausiliari addetti prevalentemente al magazzino bobine dei periodici.

Nelle aziende miste, agli autisti e loro ausiliari prevalentemente adibiti al trasporto dei periodici, ai meccanici ed elettricisti prevalentemente adibiti alla manutenzione e riparazione degli impianti e delle macchine del reparto rotocalco per la stampa dei periodici ed agli ausiliari prevalentemente addetti al magazzino bobine dei periodici, saranno estese le maggiorazioni di cui all'Art. 90, mentre per quanto riguarda gli altri istituti contrattuali il relativo miglior trattamento riservato al settore periodici verrà trasformato in paga.

Art. 93 - Apprendistato

L'apprendistato è ammesso per le specializzazioni di fotografia, di ritocco, di montaggio, di preparazione e di stampa al pigmento e di incisione.

Art. 94 - Tirocinio

I rotativisti e gli incisori devono provenire dalle rispettive specializzazioni grafiche. Laddove non si riscontri tale provenienza o non sia obiettivamente possibile effettuare l'apprendistato, è previsto un periodo di tirocinio secondo quanto contemplato all'Art. 29 - Tirocinio, del presente CCNL.

Art. 95 - Confezionatori

Gli addetti alle macchine cucitrici a catena sono considerati confezionatori con la seguente posizione professionale secondo lo schema di classificazione unica:

- Capo macchina: livello 6°;
- Confezionatore: livello 7° trascorsi 2 bienni di appartenenza ai livelli 9° e 8°;
- Tirocinanti: livello 9°, con salario ridotto del 10% per il 1° semestre, e del 5% per il 2° semestre.

Art. 96 - Compositori, revisori e addetti al recupero del solvente

I compositori a mano addetti ai periodici devono essere di 1^a categoria (livello 6°), i revisori dei periodici sono considerati impiegati tecnici di 2^a categoria (livello b/2), mentre gli addetti al recupero dei solventi sono classificati complementari qualificati (livello 9°).

Art. 97 - Ripartizione retributiva nelle aziende miste

Per le aziende a lavorazione mista, ad evitare spiacevoli differenziazioni di trattamento, i benefici di cui all'Art. 90, e, ove si ritenga opportuno, anche dell'Art. 91, verranno estesi alla intera massa di lavoratori all'uopo procedendo alla ripartizione dell'onere complessivo derivante alle aziende dalla concessione. Tale ripartizione sarà effettuata tenendo presente lo stesso rapporto di forze tra il personale addetto alle varie lavorazioni. La valutazione della ripartizione sarà fatta d'accordo tra la Direzione Aziendale e le R.S.U. o la Commissione Interna, rispettivamente assistite dalle Organizzazioni sindacali locali. In caso di mancato accordo saranno investite della questione le Associazioni di secondo grado stipulanti.

Art. 98 - Riposi retribuiti

Fermo restando quanto previsto all'Art. 32 - Orario di lavoro - ai periodicisti, che abbiano una ininterrotta anzianità aziendale di un anno, verranno riconosciuti riposi retribuiti da godersi nel corso dell'anno nella misura di 8 giorni all'anno.

Art. 99 - Indennità per intossicazione professionale

Il lavoratore, vittima di un'intossicazione professionale riconosciuta, riceverà dall'azienda una indennità che, aggiunta al sussidio giornaliero di assistenza in caso di malattia professionale, garantisca all'interessato, per quel periodo di sospensione dal lavoro, una retribuzione uguale a quella da lui percepita calcolata sulla media delle ultime quattro settimane lavorate.

Art. 100 - Ferie

In deroga alla misura prevista dall'Art. 66 — Ferie - sono riconosciuti i seguenti giorni di ferie per gli impiegati tecnici individuati all'Art. 92.

- Impiegati tecnici con anzianità di servizio superiore a 3 anni, ulteriori 3 giorni.
- Impiegati tecnici con anzianità di servizio superiore a 8 anni, ulteriori 3 giorni.

Art. 101 - Tecnologie informatiche

La composizione e la trattazione dei testi e l'impaginazione dei testi e delle immagini costituiscono la fase iniziale del processo produttivo grafico indipendentemente dal luogo in cui sono installati gli impianti di produzione.

È quindi compito dei lavoratori disciplinati dal presente CCNL procedere alla composizione e alla trattazione dei testi e all'impaginazione dei testi e delle immagini.

Peraltro, dato che gli adeguamenti dell'organizzazione produttiva agli investimenti in innovazione tecnologica devono essere finalizzati all'incremento della produttività e della competitività delle imprese, vanno evitate duplicazioni di operazioni non richieste dal processo produttivo.

L'utilizzazione dei sistemi editoriali (o di altri simili supporti tecnologici) e la conseguente organizzazione del ciclo produttivo del periodico, compresa la fase di videoimpaginazione, non deve, comunque, determinare improprie ridistribuzioni di mansioni con i giornalisti ai quali compete la elaborazione concettuale dei testi e delle pubblicazioni.

Sono pertanto di competenza dei lavoratori grafici le fasi produttive del periodico — comprese quelle relative al trattamento digitale delle immagini, nonché quelle connesse alla realizzazione del progetto grafico per la videoimpaginazione — con esclusione della ribattitura dei testi elaborati direttamente e immessi in produzione con i terminali da ciascun giornalista dipendente dall'azienda editrice o utilizzando testi provenienti dalle agenzie di informazione o intervenendo sulle fonti di informazione collegate in linea con il sistema editoriale nonché degli interventi effettuati dai giornalisti nelle varie fasi di realizzazione delle pagine relativi a successive verifiche del progetto originario di videoimpaginazione.

È inoltre consentita, sempre previa contrattazione tra le parti a livello aziendale, la costituzione nelle redazioni di gruppi di lavoro composti da grafici e giornalisti che operino sui video impaginatori nell'intento di migliorare la professionalità degli addetti e la qualità grafica del giornale.

In caso di disaccordo tra le parti aziendali sull'interpretazione o sull'applicazione di quanto sopra previsto, la questione verrà demandata all'esame delle Organizzazioni firmatarie del presente CCNL.

Parte Decima

Salari e Stipendi

Art. 102 - Quota oraria

Per il computo della retribuzione normale oraria, si dividerà la retribuzione mensile per 166,5 (per i lavoratori del settore cartario-cartotecnico con decorrenza dal 1° gennaio 2002).

Per la determinazione della retribuzione oraria, collegata al turno notturno del settore grafico (36 ore), il divisore orario è fissato in 156.

Art. 103 - Incidenza maggiorazioni turni sugli istituti contrattuali

Le maggiorazioni per lavori a turno, salvo i casi in cui le stesse siano state corrisposte per prestazioni occasionali, verranno computate sui vari istituti contrattuali come segue:

- 13ma mensilità o gratifica natalizia: in base alla media maturata nell'anno;
- ferie:
 - ▲ settori grafico-editoriale e informatico-servizi innovativi: in base a quanto avrebbe percepito il lavoratore se avesse prestato servizio;
 - ▲ settore cartario-cartotecnico: in base alla media maturata nell'anno.

Sono fatte salve le condizioni in atto di miglior favore.

I lavoratori turnisti del settore cartario-cartotecnico che abbiano compiuto i 55 anni di età e che vengano assegnati a mansioni giornaliere a seguito di permanente inidoneità a continuare la prestazione lavorativa a turni (accertata dagli organi competenti) manterranno *ad personam* in cifra fissa tanti trentesimi del 50% della maggiorazione di turno mediamente percepita quanto sono stati gli anni interi di servizio prestati effettivamente in turno fino ad un massimo di 30/30mi. Tale importo verrà riassorbito fino a concorrenza nel caso di nuova assegnazione a lavoro in turni.

Art. 104 - Nomenclatura

Ai fini del presente CCNL, si intende :

- per stipendio o salario contrattuale, la somma dei minimi tabellari e dell'indennità di contingenza;
- per normale retribuzione, la somma di quanto compete al lavoratore quale corrispettivo in via ordinaria (compresi stipendio o salario contrattuale, aumenti periodici di anzianità, e quando dovute le indennità per lavoro a ciclo continuo di 7 giorni su 7, maggiorazioni per prestazioni non occasionali in turni di 8 ore consecutive etc., 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 per lavoro domenicale con riposo compensativo non viene considerata agli effetti della retribuzione indiretta (ferie, festività, 13ma o gratifica natalizia). Tale maggiorazione compete invece sul T.F.R. Sono fatti salvi gli accordi collettivi di miglior favore.

Art. 105 - Minimi di salario e stipendio

I minimi di salario e stipendio (esclusa l'indennità di contingenza) sono quelli indicati nella tabella che segue:

Settori Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi Innovativi					
LIV.	PAR.	Al 30.4.06	dall'1.5.06	dall'1.11.06	dall'1.3.07
Q	248	1.269,76	1.326,99	1.371,50	1.408,06
1	247	1.264,72	1.321,72	1.366,05	1.402,47
2	209	1.067,85	1.116,08	1.153,59	1.184,40
3	195	996,90	1.041,90	1.076,90	1.105,65
4	182	933,62	975,62	1.008,29	1.035,12
5	169	866,63	905,63	935,96	960,88
6	156	800,20	836,20	864,20	887,20
7	133	700,91	731,60	755,47	775,08
8	125	638,51	667,36	689,80	708,23
9	114	582,25	608,56	629,02	645,83
10	100	511,22	534,30	552,25	566,99
Settore Cartario-Cartotecnico					
LIV.	PAR.	Al 30.4.06	dall'1.5.06	dall'1.11.06	dall'1.3.07
Q	250	1.216,87	1.275,69	1.321,44	1.359,02
AS	249	1.211,91	1.270,50	1.316,07	1.353,50
A	212	1.032,39	1.082,27	1.121,07	1.152,94
B1	188	895,56	959,59	994,00	1.022,26
B2/S	182	886,14	928,96	962,27	989,63
B2	174	847,01	887,95	919,79	945,95
C1/S	161	783,78	821,66	851,12	875,32
C1	153	744,94	780,94	808,94	831,94
C2	139	677,05	709,76	735,20	756,10
C3	129	629,38	659,73	683,34	702,73
D1	121	589,11	617,58	639,72	657,91
D2	111	540,09	566,21	586,52	603,21
E	100	486,88	510,41	528,71	543,74

Art. 106 - Aumenti contrattuali

Settori Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi Innovativi					
LIV.	PAR.	1.05.06	1.11.06	1.03.07	Totale Euro
Q	248	57,23	44,51	36,56	138,30
1	247	57,00	44,33	36,42	137,75
2	209	48,23	37,51	30,81	116,55
3	195	45,00	35,00	28,75	108,75
4	182	42,00	32,67	26,83	101,50
5	169	39,00	30,33	24,92	94,25
6	156	36,00	28,00	23,00	87,00
7	133	30,69	23,87	19,61	74,17
8	125	28,85	22,44	18,43	69,72
9	114	26,31	20,46	16,81	63,58
10	100	23,08	17,95	14,74	55,77
Settore Cartario-Cartotecnico					
LIV.	PAR.	1.05.06	1.11.06	1.03.07	Totale Euro
Q	250	58,82	45,75	37,58	142,15
AS	249	58,59	45,57	37,43	141,59
A	212	49,88	38,80	31,87	120,55
B1	188	64,03	34,41	28,26	126,70
B2/S	182	42,82	33,31	27,36	103,49
B2	174	40,94	31,84	26,16	98,94
C1/S	161	37,88	29,46	24,20	91,54
C1	153	36,00	28,00	23,00	87,00
C2	139	32,71	25,44	20,90	79,05
C3	129	30,35	23,61	19,39	73,35
D1	121	28,47	22,14	18,19	68,80
D2	111	26,12	20,31	16,69	63,12
E	100	23,53	18,30	15,03	56,86

Le Parti si danno reciprocamente atto che per la determinazione degli aumenti contrattuali si è presa come base di riferimento un valore punto pari a € 13,04 per, rispettivamente, il 6° livello del settore Grafico-Editoriale ed il livello C1 per il settore Cartario-Cartotecnico.

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà erogato, unitamente alla retribuzione di giugno 2006, un importo lordo – una tantum – di € 300,00 a titolo di arretrati retributivi per l'anno 2005, commisurato alla anzianità di servizio nel periodo 01.01.2005 – 31.12.2005 con riduzione proporzionale in caso di servizio militare, aspettativa, assenza facoltativa post partum, CIG a zero ore. I periodi di lavoro superiori a 15 giorni verranno considerati come mese intero. Tale importo è comprensivo dei riflessi sugli istituti contrattuali di legge, diretti e indiretti, non utile ai fini del TFR.

Con le medesime modalità di maturazione, ai lavoratori in forza alla data del 01.01.2007 verrà altresì erogato un importo lordo – una tantum – a titolo di arretrati retributivi per l'anno 2006, di € 120,00, a copertura del periodo 01.01.2006 – 30.04.2006. Tale importo verrà erogato unitamente alla retribuzione di gennaio 2007.

ALLEGATO 1

ESTRATTO G.U.R.I. 1° OTTOBRE 1997, N. 229

D.M. 18 settembre 1997

Adeguamento alla disciplina comunitaria dei criteri di individuazione
di piccole e medie imprese

**IL MINISTRO DELL'INDUSTRIA
DEL COMMERCIO E DELL'ARTIGIANATO**

Vista la definizione di piccola e media impresa adottata nella disciplina comunitaria degli aiuti di Stato alle piccole e medie imprese, pubblicata sulla G.U.C.E. n. C213 del 23 luglio 1996, che modifica la precedente disciplina della Commissione europea del 20 maggio 1992;

Considerata la necessità di adeguare nuovamente la definizione di piccola e media impresa, utilizzata ai fini della concessione di aiuti alle attività produttive, alla predetta disciplina comunitaria;

Vista la nota della Commissione europea SG(97) D/1973 12 del 29 agosto 1997, con la quale è approvato lo schema di recepimento della predetta definizione;

Decreta:

1. Ai fini della concessione di aiuti alle attività produttive è definita piccola e media l'impresa che:

- a) ha meno di 250 dipendenti; e,
- b) ha un fatturato annuo non superiore a 40 milioni di ECU, oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 27 milioni di ECU;
- c) ed è in possesso del requisito di indipendenza, come definito al successivo comma 4.

Ove sia necessario distinguere, è definita piccola l'impresa che:

- a) ha meno di 50 dipendenti; e,
- b) ha un fatturato annuo non superiore a 7 milioni di ECU, oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 5 milioni di ECU;
- c) ed è in possesso del requisito di indipendenza, come definito al successivo comma 4.

2. Qualora le norme agevolative in vigore prevedano, con riferimento ad imprese operanti in particolari settori di attività, parametri dimensionali inferiori a quelli massimi previsti dalla previgente definizione di piccola e media impresa o di piccola impresa secondo il caso, per tali imprese i limiti dimensionali già utilizzati sono rideterminati tenuto conto del rapporto esistente tra i limiti dimensionali di cui al comma 1 ed i predetti limiti massimi previgenti.

3. Nel caso in cui l'impresa richiedente l'agevolazione detenga, anche indirettamente, il 25% o più del capitale o dei diritti di voto di una o più imprese, il numero dei dipendenti, l'ammontare del fatturato annuo o il totale di bilancio, per la verifica dei limiti di cui al comma 1, sono calcolati come somma dei valori riferiti a ciascuna delle imprese. Il capitale e i diritti di voto sono detenuti indirettamente dall'impresa richiedente qualora

siano detenuti per il tramite di una o più imprese il cui capitale o i cui diritti di voto sono posseduti per il 25% o più dall'impresa richiedente medesima.

4. Ai fini del presente decreto è considerata indipendente l'impresa il cui capitale o i diritti di voto non siano detenuti per il 25% o più da una sola impresa oppure congiuntamente da più imprese non conformi alle definizioni di piccola e media impresa o di piccola impresa secondo il caso, pertanto, al fine di effettuare la verifica del requisito di indipendenza, debbono essere sommate tutte le partecipazioni al capitale sociale o i diritti di voto detenuti da imprese di dimensioni superiori. La predetta soglia può essere superata nelle due fattispecie seguenti:

- a) se l'impresa è detenuta da società di investimenti pubblici, società di capitali di rischio o investitori istituzionali, a condizione che questi non esercitino alcun controllo individuale o congiunto, sull'impresa;
- b) se il capitale è disperso in modo tale che sia impossibile determinare da chi è detenuto e se l'impresa dichiara di poter legittimamente presumere la sussistenza delle condizioni di indipendenza.

5. Fatto salvo quanto previsto al comma 6 per le nuove imprese:

- a) per fatturato, corrispondente alla voce A.1 del conto economico redatto secondo le vigenti norme del codice civile, s'intende l'importo netto del volume d'affari che comprende gli importi provenienti dalla vendita di prodotti e dalla prestazione di servizi rientranti nelle attività ordinarie della società, diminuiti degli sconti concessi sulle vendite nonché dell'imposta sul valore aggiunto e delle altre imposte direttamente connesse con il volume d'affari;
- b) il fatturato annuo ed il totale di bilancio sono quelli dell'ultimo esercizio contabile approvato precedentemente la sottoscrizione della domanda di agevolazione, per le imprese esonerate dalla tenuta della contabilità ordinaria e/o dalla redazione del bilancio le predette informazioni sono desunte dall'ultima dichiarazione dei redditi presentata, ed in particolare, per quelle relative all'attivo patrimoniale, sulla base del prospetto delle attività e delle passività redatto con i criteri di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 689 del 1974 ed in conformità agli articoli 2423 e seguenti del codice civile;
- c) il numero di dipendenti occupati corrisponde al numero di unità - lavorative - anno (ULA), cioè al numero medio mensile di dipendenti occupati a tempo pieno durante un anno, mentre i lavoratori a tempo parziale e quelli stagionali rappresentano frazioni di ULA. Il periodo da prendere in considerazione è quello cui si riferiscono i dati di cui al precedente punto b); per dipendenti occupati si intendono quelli a tempo determinato o indeterminato, iscritti nel libro matricola dell'impresa, fatta eccezione di quelli posti in cassa integrazione straordinaria;
- d) la composizione della compagine sociale o dei diritti di voto dell'impresa richiedente, se costituita sotto forma di società di capitali, è quella risultante alla data di sottoscrizione della domanda di agevolazione.

6. Agli stessi fini di cui al comma 5, per le imprese costituite da non oltre un anno alla data di sottoscrizione della domanda di agevolazione, sono considerati esclusivamente il numero delle unità lavorative in azienda, la composizione della compagine sociale o dei diritti di voto dell'impresa richiedente ed il totale di bilancio risultanti alla stessa data.

7. Il tasso di conversione lira/ECU è calcolato in ciascun anno, per la determinazione del valore del fatturato e del totale di bilancio relativi all'esercizio precedente, sulla base della media dei tassi di conversione registrati nell'anno precedente medesimo. Il tasso da applicare nei casi di cui al comma 6 è l'ultimo fissato prima della data di presentazione della domanda. Il tasso di conversione per i bilanci chiusi al 31 dicembre 1996 è pari a L. 1.932,7.

8. Con separati provvedimenti, sarà fissata, per ciascuna delle norme agevolative vigenti, la data a decorrere dalla quale è disposta l'applicazione della definizione di cui al presente decreto, comunque non successiva al 31 dicembre 1997.

**PREMIO DI RISULTATO: NOTA ILLUSTRATIVA REDATTA
CONGIUNTAMENTE DALLE PARTI STIPULANTI**

PREMIO DI RISULTATO

Nota illustrativa redatta congiuntamente dalle Organizzazioni stipulanti

Le Parti, dopo aver raggiunto l'intesa contrattuale, hanno ritenuto opportuno elaborare congiuntamente la nota esplicativa-applicativa della pattuizione.

La motivazione di tale decisione è che la disciplina dei premi di risultato prefigura procedure e contenuti innovativi che richiedono nelle sedi aziendali l'adozione di comportamenti diversi da quelli tradizionali derivanti dalla stratificazione delle esperienze passate.

Presupposto della corretta applicazione della norma è un atteggiamento trasparente, coerente e costruttivo delle Parti. Conseguentemente, vanno individuati obiettivi di più elevata produttività e redditività aziendale cui sono connesse erogazioni economiche che, per le loro caratteristiche, sono prive di ricadute inflazionistiche e non incidono in modo strutturale e definitivo sui costi futuri.

Materia disciplinata

L'articolo in esame riguarda esclusivamente la contrattazione aziendale con contenuti economici così come prefigurata dal Protocollo del 23 Luglio 1993 e la cui disciplina di dettaglio in sede di rinnovo contrattuale era stata rinviata a data successiva.

Pertanto, fermo restando quanto previsto in argomento dal Protocollo citato, le procedure di informazione o esame congiunto o contrattazione, previste dal CCNL per alcuni istituti, rimangono confermate nei termini stabiliti dal contratto stesso.

Campo di applicazione dell'articolo

Il primo comma dell'articolo richiama quanto stabilito dal protocollo del 23 Luglio 1993.

In sostanza la norma contrattuale di per se non amplia l'area delle aziende interessate alla contrattazione aziendale con contenuti economici rispetto a quella disegnata dalla prassi affermatasi nelle diverse realtà, bensì stabilisce nuove procedure e contenuti della contrattazione stessa.

Soggetti negoziali

La rappresentanza negoziale dei lavoratori è affidata congiuntamente alla R.S.A. e alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL.

Inoltre, al fine di mantenere un criterio organizzativo ormai affermato nella prassi delle Relazioni Industriali dei settori, l'articolo precede per le aziende più complesse, e cioè, in sostanza, per i Gruppi, anche la titolarità delle Organizzazioni Sindacali Nazionali.

Anche per ciò che attiene alla rappresentanza delle aziende non vengono introdotte innovazioni rispetto alla prassi in atto.

Oggetto della contrattazione

Lo scopo della contrattazione è la definizione di un premio connesso ai risultati raggiunti nell'attuazione di programmi finalizzati ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività o al raggiungimento di altri obiettivi di miglioramento della competitività aziendale.

Sostanzialmente la finalità della norma, che rispecchia fedelmente quella del Protocollo, è quella di determinare accordi che non distribuiscano risorse già esistenti incrementando i costi di produzione, bensì che promuovano l'acquisizione di risorse aggiuntive che consentano l'erogazione di premi collegati agli andamenti aziendali.

Date le caratteristiche sopra esposte, non è ipotizzabile proporre in questa sede uno o più schemi da trasporre meccanicamente alle aziende, fatte salve le indicazioni di massima di cui all'accordo 27 aprile 1995.

In questa sede si può solo precisare che i parametri elencati nell'articolo e i relativi indicatori suggeriti possono essere anche usati congiuntamente stabilendo, a seconda delle situazioni e degli obiettivi, i pesi più opportuni per ciascuno di essi, e che in ogni caso non può essere trascurato il parametro della redditività, in assenza del quale mancherebbe ogni riscontro sulla creazione delle risorse aggiuntive.

Altro elemento da sottolineare è l'opportunità che il valore del premio non sia unico bensì, in coerenza con la politica retributiva del settore, differenziato per fasce di professionalità.

La durata dell'accordo aziendale è di 4 anni.

Dato il meccanismo di costruzione del premio ispirato a caratteristiche di totale variabilità, la sua maturazione e la sua entità, in relazione ai conseguiti miglioramenti di produttività e di andamento economico, non potranno che essere verificati a posteriori.

La prima negoziazione potrà essere avviata dalla scadenza del primo biennio di validità del CCNL, ma per il futuro la contrattazione avverrà ogni 4 anni indipendentemente dal fatto che tale scadenza continui a coincidere o meno con il termine del primo biennio di validità del CCNL.

Data la durata quadriennale, potrebbe verificarsi la necessità di una revisione dei parametri e dei meccanismi a seguito di modifiche della situazione presa a riferimento al momento della costituzione del premio.

I parametri della produttività, della qualità e della redditività sono normalmente influenzati dalle innovazioni tecnologiche e dalle modifiche al processo produttivo che dovessero essere introdotte nel periodo di vigenza del premio. Sarà quindi opportuno prevedere una clausola che impegni le Parti ad una revisione degli obiettivi e dei meccanismi del premio al verificarsi di modifiche delle condizioni di riferimento esistenti al momento dell'accordo.

Indipendentemente da queste operazioni di manutenzione dei parametri, che verranno attuate laddove ricorrano i presupposti, sarà opportuno prevedere degli incontri periodici che consentano alle Parti di controllare congiuntamente l'andamento dei parametri prescelti e degli indicatori, e le conseguenti implicazioni in ordine alla maturazione del premio.

Procedura negoziale

Secondo la nuova disciplina, la procedura inizia con una richiesta di incontro da parte dei rappresentanti dei lavoratori.

Oggetto dell'incontro, nella prima fase, sarà un esame congiunto della situazione e delle sue prospettive, tenuto conto dell'andamento e delle esigenze del mercato, basato sulle informazioni che dovranno essere fornite da parte dell'azienda.

La norma fa riferimento non solo alla situazione economico-produttiva ma anche a quella occupazionale, in quanto eventuali problemi sotto questo versante non potrebbero non venire considerati nell'ambito della valutazione complessiva e in sede di destinazione delle risorse ipotizzate.

Una volta verificata la situazione generale, si passa all'individuazione degli obiettivi ed ai meccanismi per determinare gli importi del premio in relazione al raggiungimento degli obiettivi stessi.

Naturalmente gli obiettivi devono consistere in reali miglioramenti dei risultati aziendali.

È auspicabile per il buon funzionamento delle norme, che parametri, indicatori e meccanismi siano semplici e di agevole verifica.

Le norme procedurali prevedono che la richiesta di incontro sia fatta in tempo utile per consentire che la prima riunione possa aver luogo un mese prima la scadenza dell'accordo.

È previsto il mantenimento della normalità sindacale per i due mesi successivi alla presentazione della richiesta di incontro, e comunque per tutto il mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente.

Durante questo periodo le OO.SS. non possono attuare agitazioni di alcun tipo in

riferimento al negoziato in corso, e le Direzioni Aziendali non possono procedere in via unilaterale ad erogazioni di premi.

Trattamento contributivo

Nel protocollo del 23 Luglio 1993, il Governo si riservava di varare un provvedimento che definisse un apposito regime contributivo previdenziale per le somme erogate a titolo di premi aziendali concordati nel rispetto dei principi fissati nel Protocollo stesso.

Tra l'atro, l'attesa del provvedimento è stato il principale motivo per cui la disciplina di dettaglio del premio è stata stralciata dal rinnovo contrattuale e rinviata a data successiva.

Dato che la legge non è ancora emanata, l'articolo non può che limitarsi a prevedere che i premi dovranno avere i requisiti richiesti per beneficiare del trattamento contributivo di favore.

Qualora la legge intervenisse successivamente alla stipula dei premi e questi non possedessero le caratteristiche previste dalla legge stessa, le Parti dovranno rincontrarsi per adattare la pattuizione ai requisiti di legge.

In caso di entrata in vigore del particolare regime contributivo in data successiva alla stipula degli accordi sui premi, verrà garantita l'invarianza dell'importo lordo spettante.

Premi esistenti

I premi di produzione o istituti retributivi analoghi esistenti a livello aziendale non correlati a elementi obiettivi rimangono fissati nelle quantità concordate e non saranno più oggetto di rinnovo.

Eventuali premi variabili, o parti variabili di premi di produzione o istituti analoghi, all'atto dell'istituzione dei premi di risultato saranno ricondotti nel nuovo istituto senza oneri aggiuntivi per le imprese, né svantaggi per i lavoratori.

La novità nell'impostazione della contrattazione aziendale di contenuto economico richiede nella costruzione e nella gestione del premio un atteggiamento delle Parti ispirato a criteri di partecipazione, pur nella permanenza della necessaria distinzione dei ruoli.

Poiché il rinnovo dei premi costituisce un aspetto molto rilevante del rapporto tra le Parti a livello di azienda, è auspicabile che il consolidarsi di atteggiamenti trasparenti e costruttivi, per la prima volta dettagliatamente previsti da una norma contrattuale, possa accelerare il completamento di quel processo di modernizzazione delle relazioni

industriali al quale da tempo le Organizzazioni imprenditoriali e sindacali stanno lavorando.

Le Organizzazioni che hanno redatto la presente nota confermano la propria disponibilità, in caso insorgessero controversie in merito all'applicazione dell'articolo, ad intervenire su richieste al fine di esprimere le proprie valutazioni sul caso.

Roma, 27 aprile 1995

ALLEGATO 3

DISCIPLINA DELLE ELEZIONI DELLE R.S.U.

La UNIGEC-CONFAPI prende atto della sussistenza di intese raggiunte tra le Organizzazioni sindacali di categoria tendenti a garantire la più ampia rappresentanza delle stesse nell'ambito degli organismi eletti.

Per quanto riguarda mobilità e procedure di elezione ed il relativo funzionamento delle R.S.U., si fa riferimento all'accordo raggiunto tra le OO.SS di categoria.

1) Presentazione delle liste

All'elezione della Rappresentanza sindacale unitaria possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) Associazioni sindacali stipulati il presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
- b) Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
 - accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione nonché il presente contratto collettivo nazionale di lavoro e il Protocollo di intesa del 23-7-1993;
 - la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto di voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del comitato 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, il comitato elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste; in caso di rifiuto la candidatura è nulla.

2) Quorum per la validità delle elezioni

Per la validità delle elezioni nei luoghi di lavoro è necessario che i votanti risultino essere almeno il 50% più 1 degli aventi diritto di voto. Quando tali condizioni non si verificano si procede a nuove elezioni con gli stessi criteri.

3) Modalità elettorali

- a) Il voto si esprime per lista e preferenza/e. Ove siano state indicate solo la/e preferenza/e, esse valgono anche come voto di lista. In ogni caso non è ammessa l'espressione di preferenza su più liste; ciò rende il voto nullo;
- b) ogni elettore può esprimere un numero di preferenze non superiore ad un terzo dei candidati eleggibili;
- c) ogni lista può essere composta da un numero di candidati superiore ai seggi previsti nel collegio elettorale;
- d) la ripartizione dei seggi alle varie liste sarà determinata dal numero dei quozienti ottenuti, mentre nell'ambito della stessa lista risultano eletti i candidati che abbiano avuto il maggior numero di preferenze;

e) il quoziente elettorale è il rapporto tra votanti e numero degli eleggibili (seggi). Nel caso in cui non si raggiungano quozienti pieni, l'attribuzione avverrà alle liste che abbiano riportato i maggiori resti.

4) Durata del mandato, dimissioni

La durata del mandato delle R.S.U. non dovrà superare i tre anni. In caso di mancato rinnovo, alla scadenza prevista e trascorso un periodo di tempo non superiore a due mesi, le strutture di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso.

In caso di dimissioni di un componente della R.S.U. gli subentra il primo dei non eletti della propria lista.

Un componente della R.S.U. può dimettersi in ogni momento comunicandolo per iscritto. Sarà sostituito con il primo dei non eletti della propria lista di appartenenza.

5) Comitato dei garanti

Contro le decisioni del comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione piccole e medie industrie territoriali alla quale aderisce l'azienda, ed è presieduto dal Direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e massima occupazione o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

ALLEGATO 4

**ESTRATTO DELLA LEGGE 29 MAGGIO 1982, N. 297, SULLA DISCIPLINA
DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

**L. 29 maggio 1982, n. 297 Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in
materia pensionistica (Pubblicata nella Gazz. Uff. 31 maggio 1982, n. 147)**

Art. 1. Modifiche di disposizioni del codice civile.

L'articolo 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 ad 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'articolo 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 ed 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'articolo 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'articolo 18 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed 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 di 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 prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al 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 all'articolo 2120 del codice civile, spettante ai lavoratori o loro aventi diritto.

Trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, reso esecutivo ai sensi dell'articolo 97 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, ovvero dopo la pubblicazione della sentenza di cui all'articolo 99 dello stesso decreto, per il caso siano state proposte opposizioni o 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 regio decreto 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'articolo 209 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, ovvero, ove siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il credito di lavoro, dalla sentenza che decide su di esse.

Qualora il datore di lavoro, non soggetto alle disposizioni del regio decreto 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 od 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 1° luglio 1982 nella misura dello 0,30 per cento della retribuzione imponibile e con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1° 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'articolo 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'articolo 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 disciplinate.

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 essi, il richiamo deve intendersi riferito al trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 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 sino a tale momento e si cumula a tutti gli effetti con il trattamento di cui all'articolo 2120 del codice civile.

Si applicano le disposizioni del quarto e quinto comma dell'articolo 2120 del codice civile.

A parziale deroga del secondo e terzo comma dell'articolo 2120 del codice civile, gli aumenti dell'indennità di contingenza e di emolumenti di analoga natura, maturati a partire dal 1° 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 fruiscono 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 contratti

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.

La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

ALLEGATO 5

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ: NORME IN USO NEL SETTORE GRAFICO-EDITORIALE PRECEDENTEMENTE ALLA LEGGE N. 297/82**Estratto dal CCNL 19 maggio 1979 delle norme sull'indennità di anzianità****OPERAI****Art. 17 - Indennità di anzianità.**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro sarà corrisposta agli operai licenziati o dimissionari, per ogni anno di anzianità non interrotta presso l'azienda, una indennità nella seguente misura:

— grafici:

- a) per l'anzianità di servizio maturata dalla data di assunzione al 15 febbraio 1967:
 - giorni 11 di retribuzione per ciascuno dei primi 7 anni compiuti di anzianità;
 - giorni 16 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 7° compiuto;
- b) per l'anzianità di servizio maturata dal 16 febbraio 1967 al 15 febbraio 1973:
 - giorni 17 di retribuzione per ciascuno degli anni di anzianità;
- c) per l'anzianità di servizio maturata dal 16 febbraio 1973 al 15 febbraio 1974:
 - giorni 19 di retribuzione;
- d) per l'anzianità di servizio maturata dal 16 febbraio 1974 al 15 febbraio 1975:
 - giorni 20 di retribuzione;
- e) per l'anzianità di servizio maturata dal 16 febbraio 1975 al 15 febbraio 1976:
 - giorni 21 di retribuzione;
- f) per l'anzianità di servizio maturata dal 16 febbraio 1976 in poi:
 - giorni 22 di retribuzione per ciascun anno di anzianità.

— cartotecnici:

- a) per l'anzianità di servizio maturata dalla data di assunzione al 30 giugno 1967:
 - giorni 10 di retribuzione per ciascuno dei primi 10 anni compiuti di anzianità;
 - giorni 12 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e fino al 15° compiuto;
 - giorni 15 di 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 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 retribuzione;
- d) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1974 al 30 giugno 1975:
 - giorni 19 di retribuzione;

- e) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1975 al 31 dicembre 1975:
 - giorni 10 di retribuzione per il semestre;
- f) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1976 al 31 dicembre 1976:
 - giorni 22 di retribuzione;
- g) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1977 in poi:
 - giorni 24 di retribuzione per ciascun anno di anzianità.

— *editoriali*:

- a) per l'anzianità di servizio maturata dalla data di assunzione al 31 dicembre 1967:
 - giorni 10 di retribuzione per ciascuno dei primi 5 anni compiuti di anzianità;
 - giorni 12 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 10° compiuto;
 - giorni 15 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° compiuto;
- b) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1968 al 31 gennaio 1972:
 - giorni 18 di retribuzione per ciascuno degli anni di anzianità;
- c) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° febbraio 1972 al 31 gennaio 1974:
 - giorni 20 di retribuzione per ciascuno degli anni di anzianità;
- d) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° febbraio 1974 al 31 gennaio 1975:
 - giorni 21 di retribuzione;
- e) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° febbraio 1975 in poi:
 - giorni 22 di retribuzione per ciascun anno di anzianità.

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.

L'indennità di anzianità sarà computata sulla base dell'orario contrattuale e della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto con esclusione dell'indennità di contingenza maturata successivamente alla data del 31 gennaio 1977. Il valore così determinato dovrà poi essere maggiorato dell'8% per il rateo di gratifica natalizia.

Norma transitoria

Per i lavoratori in servizio alla data del 29 aprile 1977 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste dal presente articolo e dalla somma di L. 50.000 già eventualmente corrisposte in forza dell'accordo 29 aprile 1977 a titolo di acconto su detta indennità, al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria e/o anzianità.

Per i lavoratori in servizio alla data del 1° maggio 1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste dal presente articolo e dalla somma — se dovuta — di L. 50.000 di cui al primo comma della presente norma transitoria nonché dalla somma di L. 40.000 già eventualmente corrisposte in forza dell'accordo 19 maggio 1979 a titolo di anticipazione su detta indennità, al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria e/o anzianità.

IMPIEGATI**Art. 19 - 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 mensile per ogni anno di servizio prestato.

Per la liquidazione dell'indennità le frazioni di anno, anche nel corso del primo anno di servizio, 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 dell'indennità di contingenza maturata successivamente alla data del 31 gennaio 1977.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, 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 partecipazioni, 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 s'intendono riferiti alla produzione già effettuata, e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 20 del presente contratto.

Norma transitoria

Per i lavoratori in servizio alla data del 29 aprile 1977 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste dal presente articolo e dalla somma di L. 50.000 già eventualmente corrisposte in forza dell'accordo 29 aprile 1977 a titolo di acconto su detta indennità, al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria e/o anzianità.

Per i lavoratori in servizio alla data del 1° maggio 1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste dal presente articolo e dalla somma — se dovuta — di L. 50.000 di cui al primo comma della presente norma transitoria nonché dalla somma di L. 40.000 già eventualmente corrisposte in forza dell'accordo 19 maggio 1979 a titolo di anticipazione su detta indennità, al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria e/o anzianità.

NOTA BENE

Per il computo delle maggiorazioni per lavori a turno e delle maggiorazioni tecniche, 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, si trascrivono i testi dei rispettivi articoli del CCNL 19.5.1979.

Art. 15 - Conteggi perequativi per le aziende grafiche

Le maggiorazioni per lavori a turno e quelle previste dalle norme tecniche delle singole specializzazioni del presente contratto, salvo i casi in cui le stesse siano state corrisposte per prestazioni occasionali, saranno computate nei vari istituti contrattuali come segue, ad eccezione delle condizioni in atto eventualmente più favorevoli:
— per l'indennità di anzianità, secondo la media degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato;

Omissis.

Art. 22 - 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. 23 - Servizio militare

In conformità al D.L. 13 settembre 1946, n. 303, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Il tempo trascorso in servizio di leva è computato agli effetti della anzianità.

Omissis.

ALLEGATO 6

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ: NORME IN USO NEL SETTORE CARTARIO-CARTOTECNICO PRECEDENTEMENTE ALLA LEGGE N. 297/82**Estratto dal CCNL 21 luglio 1979 delle norme 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 1-7-1975 al 31-12-1975, 10 giorni di normale retribuzione per il semestre;
- 2) per l'anzianità di servizio maturata dal 1-1-1976 al 31-12-1976, 22 giorni di normale retribuzione per l'anno;
- 3) per l'anzianità di servizio maturata dal 1-1-1977 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 31-1-1977.

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 1-7-1975.

Norme particolari per il settore cartotecnico

- Per le anzianità di servizio maturate precedentemente al 1-7-1975 restano ferme le seguenti misure:

- a) per anzianità di servizio maturata dalla data di assunzione al 30-6-1967:
 - 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 1-7-1967 al 30-6-1973: giorni 16 di normale retribuzione per ciascuno degli anni di anzianità;
- c) per l'anzianità di servizio maturata dal 1-7-1973 al 30-6-1974: giorni 18 di normale retribuzione per l'anno;
- d) per l'anzianità di servizio maturata dal 1-7-1974 al 30-6-1975: giorni 19 di normale retribuzione per l'anno.

Norme particolari per il settore cartario

- Per le anzianità di servizio maturate precedentemente al 1-7-1975 restano ferme le seguenti misure:

- a) per anzianità di servizio maturata dalla data di assunzione al 30-4-1947: giorni 8 di normale retribuzione;
- b) per anzianità di servizio maturata dal 1-5-1947 al 31-5-1967:
 - fino a 5 anni: 8 giorni di normale retribuzione per anno;
 - oltre i 5 e fino ai 10 anni: 12 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 1-6-1967 fino al 31-5-1973: 17 giorni di normale retribuzione per anno;
- d) per anzianità di servizio maturata dal 1-6-1973 al 30-6-1975: 19 giorni di retribuzione per anno.

Agli effetti del computo delle misure di indennità previste al punto b) delle presenti norme particolari per l'anzianità maturata dal 1-5-1947, 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'articolo 15 del contratto nazionale 9-5-1937, erga omnes, 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 ed alle relative norme particolari si intendono ragguagliate ad 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 31-1-1977.

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 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.

E' 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 da quanto segue:

- 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. 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 da quanto segue:

- Aumenti periodici di anzianità

Agli impiegati, 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 ad un massimo di 5 bienni, un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

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

A = L. 30.000; B/1 = L. 27.000; B/2 = L. 26.500=; C/1 = L. 26.000; C/2 = L. 25.500= C/3 = L. 25.000.

Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti negli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorrono dal 1o 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.

- 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, ad 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;
- per le ferie, per la 13a mensilità e la gratifica natalizia, in base alla media maturata negli ultimi 12 mesi ai titoli di cui sopra.

- Chiamata e richiamo alle armi

In armonia alle norme di cui al DLCPS 13-9-1946, 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.

Le norme di cui sopra si applicano agli operai che, anteriormente alla chiamata alle armi, siano alle dipendenze dello stesso datore di lavoro da oltre 3 mesi e subordinatamente all'osservanza dell'obbligo, da parte dell'operaio, di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza illimitata; in difetto l'operaio sarà considerato dimissionario.

Il richiamo alle armi è regolato dalla legge 3-5-1955, n. 370.

Detto richiamo sospende il rapporto di lavoro, con il diritto per l'operaio alla conservazione del posto.

Il periodo trascorso in servizio militare da richiamato, e fino alla presentazione per riprendere il lavoro, è computato ai soli effetti della indennità di anzianità. Alla fine del richiamo l'operaio deve presentarsi nell'azienda, salvo il caso di comprovato impedimento, entro il termine di 5 giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a 1 mese; di 8 giorni se ha avuto durata superiore a 1 mese, ma non a 6; di 15 giorni se ha avuto durata superiore a 6 mesi. In difetto l'operaio verrà considerato dimissionario.

L'operaio richiamato alle armi non potrà essere licenziato, sempreché non si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, prima che siano trascorsi 3 mesi dalla ripresa dell'occupazione.

ALLEGATO 7

TURNISTI A CICLO CONTINUO (7 GIORNI SU 7) SETTORE CARTARIO-CARTOTECNICO: ART. 10BIS PARTE PRIMA, NORME GENERALI, DEL CCNL 1° LUGLIO 1997 – 30 GIUGNO 2001 CARTAI-CARTOTECNICI**Sezione II Disciplina comune agli operai, impiegati e quadri****Art. 10 bis - Orario di lavoro per i turnisti a ciclo continuo - 7 giorni su 7**

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 assorbiti i 14 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.

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

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

In relazione alla maggiore funzionalità conseguente a quanto sopra previsto, saranno riconosciuti ai lavoratori a ciclo continuo su tre turni, due giorni di riposo retribuito, a godimento individuale, con la seguente gradualità su base annua:

- 1 giorno dal 1-1-1988;
- 1 giorno dal 1-1-1989.

Inoltre, ai lavoratori a ciclo continuo su tre turni avvicendati, in funzione della realizzazione del massimo utilizzo annuo degli impianti, risultante dalle intese esistenti che prevedono sette giorni complessivi annui di fermata, saranno riconosciuti due giorni retributivi su base annua, a godimento individuale, con la seguente gradualità:

- 1 giorno dal 1-1-1991;
- 1 giorno dal 1-1-1992.

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.

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.

Per i lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo di 7 giorni su 7 e che sono inseriti nei tre turni avvicendati, viene corrisposta una maggiorazione del 7% sul minimo tabellare e sull'indennità di contingenza scattata nel primo semestre del 1977 (15 punti).

Per i lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo di 7 giorni su 7 e che non sono inseriti nei tre turni avvicendati, la maggiorazione di cui sopra viene corrisposta nella misura del 6%.

La maggiorazione di cui al comma precedente viene corrisposta anche nelle aziende cartotecniche che lavorano a ciclo continuo di 7 giorni su 7, nonché nei reparti cartotecnici delle cartiere che lavorano a ciclo continuo (7/7).

Le maggiorazioni di cui ai tre precedenti commi fanno parte della retribuzione a tutti gli effetti ed assorbono eventuali trattamenti aziendali aventi la stessa caratteristica.

Ai lavoratori turnisti sarà inoltre corrisposta la maggiorazione prevista dall' art. 7, Parte operai, per la prestazione domenicale con riposo compensativo.

Norme particolari per il settore - Ai lavoratori che lavorano a ciclo continuo di 7 giorni su 7 e che sono inseriti nei tre turni avvicendati viene corrisposta a decorrere dal 01.05.2006 una indennità in cifra fissa onnicomprensiva di € 15,49 (£ 30.000) lordi mensili.

Ai lavoratori che lavorano a ciclo continuo di 7 giorni su 7 e che non sono inseriti nei tre turni avvicendati, nonché ai lavoratori triturnisti non a ciclo continuo, verrà corrisposta dal 1-5-1990 una indennità in cifra fissa onnicomprensiva di € 6,26 (£ 12.100).

Norme particolari per il settore cartotecnico: Ai lavoratori che lavorano su 3 turni avvicendati verrà corrisposto, a far data dal 01.05.2006 un importo fisso onnicomprensivo mensile di € 5,16 (£ 10.000).

Chiarimento a verbale - Le Parti si danno atto che i 2 giorni di riposo retribuito verranno riconosciuti anche nelle aziende che non ritengono di avvalersi in quanto previsto al 4° comma.

Dichiarazione a verbale - Le Parti firmatarie convengono di effettuare verifiche semestrali per esaminare lo stato di realizzazione, anche in via sperimentale, dei nuovi schemi organizzativi sopra disciplinati.

ALLEGATO 8

**OPERAI TURNISTI SETTORE CARTARIO-CARTOTECNICO:
ART. 5 PARTE SECONDA, NORME OPERAI, CCNL 1° LUGLIO 1997 –
30 GIUGNO 2001 CARTAI-CARTOTECNICI.**

Art. 5 - Operai turnisti

Agli operai 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):

- 7,7% per il primo e secondo turno (diurni);
- 25,1% 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, anche per le donne, potrà essere applicata a turno individuale. In tal caso i lavoratori decadono dal diritto alla maggiorazione sostitutiva prevista (v. dichiarazione a verbale).

Al personale che sia normalmente addetto, in turni notturni, a mansioni che risultano classificate al livello retributivo D/2, dovrà essere corrisposta la retribuzione del livello predetto maggiorata della differenza tra la stessa e quella del livello retributivo D/1. Sulle retribuzioni di cui sopra si applica la maggiorazione per lavoro notturno in turni prevista dal 1° comma del presente articolo.

Il trattamento di cui al presente articolo è dovuto anche nel caso di lavoro domenicale o festivo e le maggiorazioni di cui all'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 30 quintali 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 che dal 1973 rendeva possibile, per il settore cartotecnico, la non retribuzione e la non computabilità come effettivo orario di lavoro della mezz'ora, permanendo il diritto alle maggiorazioni.

ALLEGATO 9

**CAMBIO DELLE SQUADRE PER LAVORO A TURNI SETTORE
CARTARIO-CARTOTECNICO:
ART. 6 PARTE SECONDA, NORME OPERAI, CCNL 1° LUGLIO 1997 –
30 GIUGNO 2001 CARTAI-CARTOTECNICI**

Art. 6 - Cambio delle squadre per lavoro a turni

Nessun operaio addetto a lavorazioni a turni avvicendati o in collegamento indispensabile con l'attività delle macchine continue, può allontanarsi dal suo posto se non è sostituito dall'operaio che deve dargli il cambio e ciò fino a un massimo di 2 ore oltre il proprio orario di lavoro, salvo casi di impossibilità di sostituzione.

All'operaio che prolunga il suo turno di lavoro deve essere corrisposta la retribuzione relativa al maggior lavoro prestato con la maggiorazione del 25,5% per il prolungamento del primo e del terzo turno e del 49,6% per il prolungamento del secondo turno da computare sulla normale retribuzione.

**AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ SETTORE CARTARIO-
CARTOTECNICO: ART. 15 PARTE SECONDA, NORME OPERAI, E ART. 14
PARTE TERZA, NORME IMPIEGATI, CCNL 1° LUGLIO 1997 – 30 GIUGNO
2001 CARTAI-CARTOTECNICI**

Art. 15 - Aumenti periodici di anzianità

Agli operai, 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 ad un massimo di 5 bienni, un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti, rapportato a mese, è il seguente: B/2 = L. 26.500; C/1 = L. 26.000; C/2 = L. 25.500; C/3 = L. 25.000; D/1 = L. 24.000; D/2 = L. 23.000; E = L. 22.500.

Detti aumenti fanno parte della retribuzione e non sono considerati 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 maturazione 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.

Tale norma, in base a quanto sopra stabilito, non si applica ai passaggi di livello che avvengono in forma automatica.

Dichiarazione a verbale - Per il personale già in servizio alla data del 21-7-1979 o che è stato assunto nel periodo 21 luglio - 31-12-1979 l'anzianità utile per la maturazione degli scatti è quella conseguente all'applicazione delle norme transitorie, di cui all'Allegato 4 cui si rinvia.

Art. 14 - Aumenti periodici di anzianità

Agli impiegati, 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 ad un massimo di 5 bienni, un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti, rapportato a mese, è il seguente: A Super e A = L. 30.000; B/1 = L. 27.000; B/2 = L. 26.500; C/1 = L. 26.000; C/2 = L. 25.500; C/3 = L. 25.000.

Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti negli 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 del livello di acquisizione e la frazione di biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

Norme transitorie

1) Gli impiegati in servizio al 21-7-1979 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 dal 2° comma del presente articolo.

2) Passaggio di livello - Per gli impiegati in servizio al 21-7-1979, 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.

3) Passaggio da operaio a impiegato - In caso di passaggio da operaio ad 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.

ALLEGATO 11

**AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ SETTORE GRAFICO-EDITORIALE:
ART. 9 PARTE SECONDA, OPERAI E ART. 8 PARTE TERZA, IMPIEGATI,
CCNL 1° GENNAIO 1996 – 31 DICEMBRE 1999 GRAFICI-EDITORIALI**

Art. 9 - Aumenti periodici di anzianità

Agli operai per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti — rapporto a mese — è il seguente: 3° liv. = lire 28.000; 4° liv. = lire 27.000; 5° liv. = lire 26.000; 6° liv. = lire 25.000; 7° liv. = lire 24.000; 8° liv. = lire 23.000; 9° liv. = lire 22.000; 10° liv. = lire 20.000.

Detti aumenti biennali fanno parte della retribuzione e non sono considerati ai fini dei cottimi e delle altre forme di lavoro ad incentivo.

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

Tuttavia qualora vi sia automatismo di carriera l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui l'operaio avrà completato il previsto iter professionale della propria specializzazione.

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

Tale norma, in base a quanto sopra stabilito, non si applica per i passaggi di livello che avvengono nel corso dell'iter professionale di carriera.

Art. 8 - Aumenti periodici di anzianità

Agli impiegati per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziato per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti — rapportato a mese — è il seguente: 1 e 2 = lire 31.000; 3 = lire 28.000; 4 = lire 27.000; 6 = lire 25.000; 7 = lire 24.000.

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

L'anzianità utile per la maturazione degli aumenti decorre dal compimento del 20° anno di età.

Poiché l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale, in caso

di passaggio di livello si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore valevole per il livello di acquisizione e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

NORME APPLICATIVE PER GLI IMPIEGATI IN SERVIZIO AL 1° MAGGIO 1979

1) IMPIEGATI GRAFICI, EDITORIALI E CARTOTECNICI

Gli impiegati grafici, editoriali e cartotecnici hanno diritto alla maturazione di un importo massimo complessivo corrispondente a 12 scatti.

2) PASSAGGI DI LIVELLO

a) *Impiegati grafici ed editoriali*

Nei casi di passaggio di livello si farà luogo, sino a concorrenza dei nuovi valori base contrattuali, all'assorbimento degli eventuali scatti di anzianità già maturati e l'eventuale eccedenza verrà mantenuta in cifra con diritto alla maturazione di ulteriori scatti biennali secondo gli importi previsti dal nuovo regime nei limiti di un importo massimo complessivo, riferito al nuovo livello, corrispondente a 12 scatti.

b) *Impiegati cartotecnici*

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, corrispondente a 12 scatti.

Per gli aumenti periodici maturati anteriormente al 1° maggio 1979 viene richiamata la precedente normativa di settore.

3) PASSAGGI DA OPERAIO A IMPIEGATO

In caso di passaggio da operaio a impiegato verranno rivalutati gli scatti maturati come operaio — secondo la disciplina prevista dal presente articolo — al valore valevole per il livello di acquisizione, con diritto alla maturazione di ulteriori scatti nei limiti di un importo massimo, riferito al nuovo livello, corrispondente a 5 scatti.

TABELLE INDENNITÀ DI CONTINGENZA

CONTINGENZA SETTORI GRAFICO-EDITORIALE, INFORMATICO-SERVIZI INNOVATIVI		
Livello	Parametro	Euro
Q	248	541,65
1	247	539,99
2	209	533,19
3	195	530,40
4	182	528,03
5	169	525,47
6	156	523,01
7	133	519,63
8	125	517,35
9	114	515,40
10	100	512,87

CONTINGENZA SETTORE CARTARIO-CARTOTECNICO		
Livello	Parametro	Euro
Q	250	536,53
AS	249	536,53
A	212	530,50
B1	184	525,47
B2	174	523,65
C1/S	161	520,12
C1	153	520,12
C2	139	517,79
C3	129	516,39
D1	121	515,27
D2	111	513,56
E	100	511,84

Valori congelati alla data dell'1.11.1991.

ALLEGATO 13

**NORME TECNICHE SPECIALI: ESTRATTO DAL CCNL 1 GENNAIO 1996
- 31 DICEMBRE 1999 PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE
AZIENDE GRAFICHE, EDITORIALI E AFFINI**

NORME TECNICHE SPECIALI PER LA COMPOSIZIONE MECCANICA

Art. 1 - Linotipista

Linotipista appartenente al livello 6 è l'operaio che, oltre a conoscere il funzionamento della macchina e ad eliminare i normali incidenti di macchina, esegue tutti i lavori relativi alla propria specializzazione.

Saranno ammessi alle macchine linotype in qualità di allievi gli operai compositori appartenenti al livello 6 nonché quelli che abbiano superato il primo anno di appartenenza al livello 9 e i provenienti da una scuola professionale riconosciuta o registrata dall'E. N.I.P.G. a norma dell'apposito Regolamento. Nell'ammissione degli allievi sarà data, nel limite del possibile, la precedenza ai lavoratori appartenenti allo stabilimento.

Gli allievi alla linotype saranno riconosciuti operai di categoria quando, compiuto un periodo di tirocinio di 16 settimane, dimostrino di avere acquistato la conoscenza del funzionamento della macchina e la capacità di eliminare i normali incidenti di cui al primo comma e sappiano dare una produzione minima corretta di 5000 lettere orarie con originali correnti o manoscritti ben chiari in lingua italiana.

Dopo un ulteriore periodo di perfezionamento della durata di mesi sei, l'operaio dovrà dare una produzione minima corretta, con originali come sopra specificati, di lettere 5500 orarie.

Per il computo della produzione verrà adottato il metodo della ripetizione dell'alfabeto fino al completamento della riga. Quando sulla riga vi siano meno di 40 lettere il computo si effettuerà sulla base di 40 e per errori debbono intendersi solo quelli tipografici. Nel computo della produzione dovrà tenersi conto del tempo occorrente per il cambiamento di caratteri, di giustezza e per eventuali interruzioni per cause di forza maggiore.

Durante il periodo di tirocinio, all'allievo verrà corrisposta la paga della categoria di provenienza.

L'allievo, ultimato il periodo di tirocinio e riconosciuto idoneo, acquista il diritto al salario previsto per la categoria linotipisti.

Qualora alla pulizia non provveda altro personale, al linotipista del primo turno verrà concesso un periodo di almeno 30 minuti per la pulizia della macchina.

In caso di sospensioni strettamente connesse alla specializzazione (quali interruzione di un lavoro, mancanza di originale, guasti di macchina, ecc.) il personale adibito alla linotype potrà essere destinato a svolgere altre mansioni consone alla sua capacità tecnica.

Art. 2 - Tastierista monotipista

Tastierista monotipista, appartenente al livello 6, è l'operaio che, oltre a conoscere

il funzionamento della macchina e ad eliminare i normali incidenti di tastiera, esegue tutti i lavori della propria specializzazione.

Saranno ammessi alla tastiera in qualità di allievi gli operai compositori appartenenti al livello 6 o che abbiano superato il primo anno di appartenenza al livello 9, nonché i fonditori monotipisti provenienti dai compositori a mano e i provenienti da una scuola professionale riconosciuta o registrata dall'E.N.I.P.G. a norma dell'apposito Regolamento. Nell'ammissione degli allievi sarà data, nel limite del possibile, la precedenza ai lavoratori appartenenti allo stabilimento.

Gli allievi tastieristi saranno riconosciuti operai di categoria quando, compiuto un periodo di apprendistato di sei mesi, dimostrino di avere acquistato la conoscenza del funzionamento della macchina e la capacità di eliminare i normali incidenti di tastiera e diano una produzione minima corretta di 6000 lettere orarie con originali correnti o manoscritti ben chiari in lingua italiana.

Dopo un ulteriore periodo di perfezionamento della durata di mesi sei, l'operaio dovrà dare una produzione minima corretta di 7000 lettere orarie con originali correnti in lingua italiana e materiale adeguato.

Per il computo della produzione si terrà conto del numero delle unità contenute nella riga diviso per 8. Quando nella riga vi siano meno di 40 lettere il computo si effettuerà sulla base di 40. Per errori si intendono solo quelli tipografici. Nel computo della produzione dovrà tenersi conto del tempo occorrente per il cambiamento dei caratteri, della giustezza, per la pulizia e per interruzioni per cause di forza maggiore.

Durante il periodo di tirocinio all'allievo verrà corrisposta la paga della categoria di provenienza.

L'allievo, ultimato il periodo di tirocinio e riconosciuto idoneo, acquisisce il diritto al salario previsto per il tastierista.

In caso di sospensioni strettamente connesse alla specializzazione (quali interruzioni di un lavoro, mancanza di originali, guasti di macchina, ecc.), il personale adibito alla tastiera potrà essere destinato a svolgere altre mansioni consone alla sua capacità tecnica.

Art. 3 - Fonditore monotipista

Fonditore monotipista appartenente al livello 6 è l'operaio che, oltre a conoscere il funzionamento di tutte le parti che compongono la macchina e ad eliminare i normali incidenti di macchina, esegue tutti i lavori relativi alla propria specializzazione.

Sono ammessi alla fonditrice in qualità di allievi gli operai compositori che abbiano superato i 4 anni di apprendistato e i 19 anni di età, ed i provenienti da una scuola professionale riconosciuta o registrata dall'E.N.I.P.G. a norma dell'apposito Regolamento, purché abbiano l'età suddetta.

Alla fonditrice potranno essere adibiti, in qualità di allievi, i fonditori di caratteri provenienti dalle fonderie.

Nell'ammissione degli allievi sarà data, nei limiti del possibile, la precedenza ai lavoratori appartenenti allo stabilimento.

L'allievo che dopo i 4 anni di apprendistato di composizione a mano venga ammesso alla fonditrice percepirà per il primo anno la paga del livello 9 e per gli ulteriori 18 mesi

la paga del livello 8, dopo di che gli sarà riconosciuto il livello 6 quando dimostri di avere acquistato la competenza di cui al comma primo del presente articolo e sappia dare una produzione minima di 7500 lettere orarie per i corpi dal 6 al 10 compreso, e di lettere 6000 orarie per i corpi 11 e 12, sempre che il materiale corrisponda alle esigenze di lavoro.

Per il computo della produzione si procederà come stabilito per la tastiera. Quando nella riga vi siano meno di 40 lettere il conto si farà sulla base di 40. Nel computo si terrà conto delle righe false. Nel computo della produzione dovrà tenersi altresì conto del tempo occorrente per il cambiamento della forma, del carattere e per eventuali interruzioni per cause di forza maggiore.

L'allievo, ultimato il periodo di tirocinio e riconosciuto idoneo, acquista il diritto al salario previsto per il fonditore.

In caso di sospensione di lavoro strettamente connessa alla specializzazione (quale interruzione di un lavoro, guasti di macchina, ecc.), il personale adibito alla fonditrice potrà essere destinato a svolgere altre mansioni consone alla sua capacità tecnica.

Qualora alla pulizia non provveda altro personale, al fonditore del primo turno verrà concesso il tempo necessario per la pulizia e l'oliatura della macchina.

Ogni operatore o allievo non potrà attendere a più di una macchina.

È ammesso un allievo fino a quattro operai: successivamente è ammesso un allievo ogni cinque operai o frazioni di cinque.

NORME TECNICHE SPECIALI PER LA T.T.S.

Art. 1 - Controllore fonditrici di T.T.S.

Alle macchine destinate alla composizione con nastro T.T.S. dovrà essere adibito l'operaio linotipista.

Art. 2 - Operatore tastierista

Operatore tastierista appartenente al livello 6 è l'operaio addetto al perforatore T.T.S. che perfora il nastro o copiando il testo o per ricezione acustica. Saranno adibiti al perforatore T.T.S. i compositori a mano dei livelli 6 e 9.

Qualora non si possa provvedere all'assunzione di lavoratori della categoria dei compositori potranno essere ammessi al tirocinio lavoratori di altra provenienza con attitudini atte alla mansione.

Art. 3 - Tirocinio per operatore tastierista

Il tirocinio per l'operatore tastierista avrà la durata massima di 12 mesi consecutivi di effettiva prestazione presso la stessa azienda.

All'operatore tastierista durante i primi sei mesi di tirocinio sarà riconosciuta la paga della categoria di provenienza, e nei successivi sei mesi la paga comunque del compositore del livello 6.

Per coloro che eventualmente non provengano dalla categoria dei compositori a mano la retribuzione per i primi sei mesi sarà pari alla paga tabellare del perforatore ridotta del 50% e per i successivi sei mesi ridotta del 25%.

E' operatore finito chi supera in una prova d'esame della durata di un'ora la produzione corretta di 12.000 battute copiando dal normale originale dattiloscritto.

Art. 4 - Paga oraria del perforatore finito

La paga oraria del perforatore finito alla tastiera della T.T.S. sarà pari a quella del tastierista di monotype.

NORME TECNICHE SPECIALI PER LA FOTOCOMPOSIZIONE

Art. 1- Addetti alla fotocomposizione

Saranno adibiti a tutte le fasi della lavorazione operai linotipisti, tastieristi e fonditori monotipisti, tastieristi tipo T.T.S., compositori a mano dei livelli 6 e 9 nonché coloro che, facendo parte del settore, abbiano conseguito il diploma di specializzazione rilasciato dalle scuole riconosciute dall'E.N.I.P.G.

Con l'introduzione di un impianto di fotocomposizione i compositori a macchina e a mano manterranno il livello di provenienza e saranno adibiti a tale impianto previo corso di qualificazione, ove riconosciuti idonei al termine di un tirocinio di 1 anno.

Art. 2 - Tirocinio operatore tastierista

Il periodo di tirocinio avrà la durata massima di 1 anno di effettiva prestazione nella stessa azienda.

All'operatore tastierista durante i mesi di tirocinio sarà riconosciuta la paga del livello di provenienza.

La paga oraria del tastierista finito sarà pari a quella del linotipista (6° livello) salvo mantenimento della eventuale paga superiore in atto.

Art. 3 - Montatori, fotografi, ritoccatore, incisori

Tali specializzazioni saranno inquadrare secondo quanto previsto per la litografia.

Art. 4 - Macchine Diatype e unità fotocompositrici

Alle macchine Diatype saranno ammessi i compositori con livello retributivo del monotipista.

Alle unità fotocompositrici saranno ammessi compositori del livello 6 con qualifica di addetto alla conduzione delle macchine.

NORME TECNICHE SPECIALI PER LA TIPOGRAFIA

Art. 1 - Preavviamento

L'impressore che ha la responsabilità del preavviamento deve essere del livello 6.

NORME TECNICHE SPECIALI PER LA LITOGRAFIA

Art. 1 - Disegnatori litografi

Nella qualifica di disegnatori litografi si intendono inclusi i cartellonisti, i cromisti, i fotolitografi (disegnatori di fotolito), gli incisori ed i ritoccatore all'aerografo ed in genere tutti coloro che eseguano o perfezionino disegni o selezioni nel settore della litografia.

Ultimato il periodo di apprendistato il lavoratore inizia un periodo di tirocinio a scopo di perfezionamento della durata complessiva di anni quattro. Tale periodo sarà diviso in due distinti bienni (2 anni al livello 9 e 2 anni al livello 8 della classificazione unica).

Ultimato il tirocinio di perfezionamento il lavoratore acquisisce il livello 4.

NORME TECNICHE SPECIALI PER LA LEGATORIA E L'ALLESTIMENTO

Art. 1 - Impiego metalli in polvere

Agli operai che nel reparto legatoria impiegano metalli in polvere sarà corrisposta, per il tempo che trascorrono in quel lavoro, una maggiorazione del 15% sul salario contrattuale (valore base e indennità di contingenza), di cui all'art. 27, Parte Prima, Norme Generali, in considerazione del fatto che per ragioni igieniche detti lavoratori hanno necessità di un maggiore sostentamento. Inoltre agli operai stessi verrà data, sempre quando impieghino metalli in polvere, la razione normale di latte; nell'impossibilità di somministrare latte fresco, si supplirà con latte condensato o in polvere.

**NOTA ILLUSTRATIVA E.N.I.P.G.
ENTE NAZIONALE PER L'ISTRUZIONE PROFESSIONALE GRAFICA**

Le Parti confermano la necessità di promuovere, incrementare e potenziare l'istruzione professionale a favore dei giovani lavoratori della categoria che intendono qualificarsi o specializzarsi nelle lavorazioni caratteristiche del settore grafico nonché l'aggiornamento ed il perfezionamento professionale delle maestranze occupate.

A tal fine i datori di lavoro si impegnano a costituire i fondi necessari per la creazione, l'incremento ed il potenziamento delle attività relative mediante il versamento di un contributo di assistenza contrattuale nella misura dello 0,1% delle retribuzioni, al quale non sono tenute le aziende editoriali.

Il versamento della quota contributiva, di cui al precedente comma diventerà operante, per le aziende associate, quando l'UNIGEC-CONFAPI avrà verificato l'esistenza delle condizioni di pari dignità all'interno degli organismi statutari dell'Ente Nazionale per l'Istruzione Professionale Grafica (E.N.I.P.G.) sia nazionali che ad ogni livello territoriale.

Qualora la riscossione venga affidata ad un Istituto previdenziale o assicurativo, la suddetta percentuale verrà applicata sulle retribuzioni soggette ai contributi degli Istituti stessi.

Il contributo di cui sopra potrà essere modificato provincia per provincia — o diversa circoscrizione — da parte delle Organizzazioni territoriali competenti dei datori di lavoro e dei lavoratori, in armonia con le esigenze delle rispettive province o diverse circoscrizioni.

Per il raggiungimento dei fini di cui sopra sono costituiti l'Ente Nazionale per l'Istruzione Professionale Grafica — E.N.I.P.G. — che provvede allo studio e al coordinamento delle iniziative dirette alla formazione professionale dei lavoratori poligrafici — e per ciascuna provincia o diversa circoscrizione i Comitati provinciali o interprovinciali o regionali, le cui funzioni e rapporti verranno disciplinati da appositi statuto e regolamento.

Per l'attività dell'Ente ciascuna provincia o diversa circoscrizione devolgerà una percentuale dell'ammontare del contributo riscosso sulla base di quanto previsto dal 2° comma del presente articolo la cui misura sarà fissata dal Consiglio Direttivo dell'Ente stesso.

L'amministrazione dei fondi è di competenza dei Comitati provinciali od interprovinciali ed i fondi stessi andranno a beneficio delle sedi provinciali o diversa circoscrizione dove hanno sede le aziende versanti.

Ferma restando la competenza dei Comitati provinciali ed interprovinciali, le parti convengono sulla necessità, in attuazione degli scopi di cui al secondo comma, di coordinare le iniziative per far fronte ai problemi posti dalle innovazioni tecnologiche o dalla riorganizzazione del lavoro.

Fanno parte dell'E.N.I.P.G. e dei Comitati provinciali od interprovinciali le Organizzazioni sindacali dei Datori di lavoro e dei Lavoratori interessati al versamento

del contributo di cui trattasi; i Datori di lavoro ed i Lavoratori saranno rappresentati pariteticamente.

Altre Associazioni ed Enti interessati comunque al problema dell'istruzione professionale grafica potranno essere rappresentati nell'Organo deliberante dell'E.N.I.P.G. ed in quelli dei Comitati provinciali od interprovinciali come membri aggiuntivi con voto consultivo.

Sia l'E.N.I.P.G. che i Comitati provinciali od interprovinciali saranno presieduti da un membro di parte industriale il quale nelle votazioni avrà doppio voto.

L'Organo deliberante dell'E.N.I.P.G. sarà composto di 28 membri; quelli dei Comitati provinciali od interprovinciali saranno composti da un numero di membri non inferiore a otto e non superiore a quattordici secondo le decisioni che all'uopo saranno adottate dalle Organizzazioni Nazionali e Territoriali dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. Nei rispettivi statuto e regolamento saranno inoltre disciplinate, da parte delle Organizzazioni di cui sopra e nella rispettiva competenza, la composizione ed i poteri del Comitato Esecutivo da costituire in seno all'E.N.I.P.G. e nei Comitati provinciali ed interprovinciali. Nell'Organismo deliberante dell'Ente ed in quelli dei Comitati provinciali od interprovinciali sia le Organizzazioni sindacali dei Lavoratori che quelle dei Datori di lavoro saranno rappresentate in misura proporzionale alla loro consistenza numerica.

I Comitati provinciali od interprovinciali 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 2° comma del presente articolo.

In caso di mancata costituzione del competente Comitato provinciale od interprovinciale per l'istruzione professionale grafica l'E.N.I.P.G. procederà, con le modalità ritenute più idonee, alla riscossione del contributo di cui al 2° comma del presente articolo nella misura che sarà fissata dal Consiglio Direttivo dell'E.N.I.P.G. Perdurando la mancata costituzione del Comitato provinciale od interprovinciale lo stesso E.N.I.P.G. sempre con delibera del proprio Consiglio Direttivo e sentito il parere delle Organizzazioni Sindacali provinciali dei Datori di lavoro e dei Lavoratori grafici competenti per territorio, potrà decidere l'impiego dei fondi così riscossi ed accantonati per iniziative di formazione professionale a beneficio della circoscrizione dove hanno sede le aziende versanti oppure per iniziative di carattere generale.

**CLASSIFICAZIONE ATECO91 DELLE ATTIVITÀ ECONOMICHE
DEL SETTORE SERVIZI INNOVATIVI**

ISTAT Classificazione delle attività economiche – Ateco91

K	<u>ATTIVITÀ IMMOBILIARI, NOLEGGIO, INFORMATICA, RICERCA, ALTRE ATTIVITÀ PROFESSIONALI ED IMPRENDITORIALI</u>
72	INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE
72.1	Consulenza per installazione di elaboratori elettronici
	Questa classe comprende:
	- la consulenza circa il tipo e la configurazione dell'hardware e del relativo software applicativo: analisi delle esigenze e dei problemi dell'utente e presentazione della soluzione ottimale.
	Questa classe non comprende:
	- le attività analoghe esercitate dalle unità di produzione o di vendita di elaboratori cfr. <u>30.02</u> , <u>51.64</u> e <u>52.48</u>
72.2	Fornitura di software e consulenza in materia di informatica
	Questa classe comprende:
	- le attività relative all'analisi, alla progettazione e alla programmazione di sistemi pronti per l'uso: analisi delle esigenze e dei problemi dell'utente, consulenza circa la soluzione più economica elaborazione, produzione, fornitura e documentazione di software su misura secondo le direttive dell'utente elaborazione, produzione, fornitura e documentazione di software già pronto (non personalizzato) redazione di programmi secondo le direttive dell'utente.
	Questa classe non comprende:
	- la riproduzione di software non personalizzato cfr. <u>22.33</u>
	- la consulenza in materia di software connessa con la consulenza per installazione di elaboratori elettronici cfr. <u>72.1</u>
72.3	Elaborazione elettronica dei dati
	Questa classe comprende:
	- l'elaborazione di dati utilizzando il programma del cliente oppure un programma esclusivo del costruttore: elaborazione completa dei dati, i servizi di data entry
	- la gestione e l'amministrazione su base continuata di attrezzature informatiche altrui
72.4	Attività delle banche di dati
	Questa classe comprende:
	- allestimento di banche di dati: raccolta di dati da una o più fonti
	- memorizzazione di dati: realizzazione di una registrazione informatica di tali informazioni in un formato prefissato
	- disponibilità della banca di dati: fornitura dei dati in un certo ordine o sequenza grazie al recupero o all'accesso ai dati on-line (gestione automatizzata). I dati possono essere accessibili a tutti oppure soltanto a determinati utenti, ed essere selezionati su richiesta
72.5	Manutenzione e riparazione di macchine per ufficio e di elaboratori elettronici
72.6	<u>Altre attività connesse all'informatica</u>

ALLEGATO 16

**ACCORDO QUADRO 11.12.2001 TRA UNIMATICA-CONFAPI E SLC-CGIL,
FISTEL-CISL, UILSIC-UIL**

Accordo quadro 11.12.2001 tra UNIMATICA-CONFAPI e SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILSIC-UIL per l'applicazione del CCNL 17 luglio 2001 ai lavoratori provenienti da altri CCNL.

Le Parti, alla luce delle intese raggiunte nell'ambito della stipula del CCNL del 17/7/2001, convengono di procedere alla definizione dei criteri applicativi relativi alle normative contrattuali ed economiche finalizzate all'applicazione del CCNL Unigec-Unimatica/ SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILSIC-UIL del 17 luglio 2001 nel modo seguente:

Applicazione del presente CCNL

L'applicazione del presente CCNL sarà definita a livello aziendale e/o territoriale previa comunicazione, da inviarsi almeno 30 giorni prima, ai lavoratori interessati, e/o alle OO.SS. territoriali, al fine di una valutazione congiunta sulle modalità applicative del CCNL stesso.

Inquadramento

L'inquadramento dei lavoratori nello schema classificatorio di cui al presente CCNL garantirà l'inserimento dei lavoratori aventi inquadramento rispettivamente d'ordine, di concetto, direttivo, quadri nei livelli corrispondenti nel nuovo schema classificatorio.

Trattamento economico

Ai fini dell'armonizzazione dei trattamenti economici dei lavoratori provenienti da diversi CCNL, le Parti concordano il seguente percorso:

Le Aziende interessate procederanno a determinare il trattamento retributivo che dovrà essere sottoposto ad armonizzazione attraverso la sommatoria delle seguenti voci retributive:

- Paga base
- Contingenza
- EDR
- Eventuali superminimi individuali comunque denominati

- Eventuali altre eccedenze sui minimi tabellari erogati in via continuativa sia mensilmente che a diverso periodo, non collegati alla modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (quindi non verranno computati elementi retributivi quali indennità di turno, prestazioni straordinarie, notturne e festive ecc.).

Tale sommatoria verrà moltiplicata per il numero delle mensilità previste dal contratto di provenienza con le modalità negli stessi previste.

L'importo totale così definito verrà suddiviso per le mensilità di cui al presente CCNL tenendo conto della entità delle stesse (tredicesima pari a n° 1,156 mensilità ordinarie). Il Risultato ottenuto costituirà il valore della retribuzione mensile del singolo lavoratore che dovrà, comunque, essere garantita e verrà denominata retribuzione lorda mensile individuale.

L'importo mensile così ottenuto verrà a sua volta paragonato alla sommatoria tra i seguenti valori del presente CCNL:

- Paga base
- Contingenza
- EDR

La sommatoria di tali voci viene denominata retribuzione mensile contrattuale.

Qualora la differenza tra retribuzione lorda mensile individuale e retribuzione mensile contrattuale risulti positiva tale differenziale verrà mantenuto quale superminimo ad personam che verrà computato sugli istituti contrattuali con le modalità di cui al presente CCNL.

Qualora tale differenza risulti negativa il differenziale dovrà essere riconosciuto entro e non oltre 36 mesi a far data dall'applicazione del nuovo CCNL.

Al singolo lavoratore dovranno comunque essere garantiti gli incrementi retributivi definiti dal presente CCNL che abbiano decorrenza successiva all'applicazione del presente CCNL.

NORMA TRANSITORIA PER GLI AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Per i lavoratori dei settori servizi innovativi per i quali alla data di stipula del presente accordo trovi applicazione una differente disciplina degli aumenti periodici verranno seguiti i seguenti criteri:

- ai lavoratori che non abbiano ancora maturato tre aumenti periodici di anzianità, verranno mantenuti in cifra gli importi già percepiti e l'anzianità in corso sarà utile alla maturazione del successivo scatto al nuovo valore, nell'ambito dei complessivi cinque previsti dal CCNL 17.7.2001;
- ai lavoratori che hanno già maturato almeno tre aumenti periodici di anzianità verranno mantenuti gli importi applicati in base alla precedente disciplina applicata,

e l'anzianità in corso sarà utile alla maturazione del successivo scatto al nuovo valore nell'ambito di sei scatti complessivi, in deroga alla normativa del CCNL 17.7.2001.

Le Parti convengono che il riconoscimento del nuovo importo degli aumenti periodici di anzianità all'atto dell'applicazione del presente CCNL non costituisce passaggio al livello superiore del sistema di classificazione.

DICHIARAZIONE COMUNE

Le Parti al termine del primo biennio successivo al presente accordo procederanno ad un verifica sull'applicazione dell'accordo stesso.

ALLEGATO 17

ESTRATTO ACCORDO ISTITUTIVO FONDAPI DEL 20.1.1998**ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEL FONDO NAZIONALE PENSIONE
COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI DELLE PICCOLE E MEDIE
AZIENDE - FONDAPI**

In Roma, il 20 gennaio 1998

tra

**UNIONMECCANICA, UNIONCHIMICA, UNIONTESSILE,
UNIONALIMENTARI, UNIGEC**

e

**FIOM-FIM-UILM, FILCEA-FLERICA-UILCER, FILTEA-FILTA-UILTA,
FLAI-FAT-UILA, SLC-FISTeL-UILSIC**

assistiti rispettivamente da CONFAPI e CGIL-CISL-UIL

- vista la Legge 8 agosto 1995, n° 335/95 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- preso atto delle importanti modificazioni apportate al D.Lgs. n° 124/93 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari;

si concorda

di istituire il *Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori dipendenti delle piccole e medie aziende - FONDAPI* al fine di contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale in aggiunta a quanto previsto dal sistema obbligatorio.

Le parti inoltre, nel realizzare l'obiettivo indicato, assumono quali criteri-guida il principio democratico nello schema organizzativo del Fondo, la trasparenza e la governabilità nei rapporti con i lavoratori associati e nella gestione delle risorse.

1. Costituzione del Fondo pensione

FONDAPI è costituito ai sensi dell'art. 12 e seguenti del Codice Civile e del Decreto Legislativo 21 aprile 1993, n° 124 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Destinatari

Sono destinatari di FONDAPI tutti i lavoratori dipendenti a cui si applicano i contratti collettivi di lavoro i cui firmatari sono le categorie riportate in premessa.

Nei confronti di tali lavoratori ed imprese si applicano ai soli effetti contributivi, quanto al riguardo stabilito nei rispettivi CCNL.

3. Associati

Sono associati a FONDAPI:

- a) i lavoratori dipendenti non in prova, se non già associati a FONDAPI, destinatari della forma pensionistica complementare così come richiamati al punto 2, che hanno aderito volontariamente a FONDAPI;
- b) i lavoratori pensionati con prestazioni erogate da FONDAPI, secondo quanto previsto dallo Statuto;
- c) le imprese che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati a FONDAPI.

L'associazione a FONDAPI dei lavoratori dei settori come precedentemente definiti al punto 2, ferma restando l'adesione volontaria del lavoratore, deve essere preventivamente concordata, per ciascun settore, tra le suddette organizzazioni sindacali dei lavoratori e le rispettive organizzazioni imprenditoriali di settore che stabiliscono anche i relativi tempi di adesione.

A FONDAPI possono essere inoltre associati i dipendenti delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro firmatari del presente accordo. Nei confronti di tali associazioni troveranno applicazione solo le norme statutarie relative alla contribuzione.

Possono inoltre essere associati a FONDAPI, previo accordo sindacale, i lavoratori che in seguito a trasferimento di azienda operato ai sensi dell'art. 47 della Legge n° 428/1990 abbiano perso i requisiti di cui alla lettera a) del primo comma del presente punto, sempre che nell'azienda non operi analogo fondo pensione.

4. Organi del Fondo

Sono organi di FONDAPI:

- l'Assemblea dei delegati
- il Consiglio di Amministrazione
- Il Presidente ed il Vice Presidente
- il Collegio dei revisori contabili

5. Assemblea dei delegati

L'Assemblea dei delegati è costituita inizialmente da 60 delegati dei quali il 50% eletto dalle imprese aderenti e il 50% eletto dai lavoratori associati a FONDAPI e potrà essere aumentato sino ad un numero massimo di 80, secondo le modalità stabilite nel Regolamento elettorale definito dalle fonti istitutive ed allegato allo Statuto.

Le prime elezioni verranno indette al raggiungimento del numero di almeno 5.000 adesioni a FONDAPI.

6. Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 14 (quattordici) consiglieri dei quali, in attuazione del principio di pariteticità, 7 eletti in rappresentanza delle imprese e 7 eletti in rappresentanza dei lavoratori associati a FONDAPI.

I componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere in possesso dei requisiti

di onorabilità e professionalità come prescritto dai decreti attuativi del D.Lgs. n° 124/93.

Il Consiglio di Amministrazione elegge il Presidente e il Vice Presidente rispettivamente ed alternativamente tra i componenti del Consiglio rappresentanti le imprese ed i componenti del Consiglio rappresentanti i lavoratori associati a FONDAPI.

7. Collegio dei Revisori

Il Collegio dei Revisori è composto da 4 componenti effettivi e 2 supplenti, per metà eletti dall'Assemblea dei delegati in rappresentanza delle imprese e, per l'altra metà eletti in rappresentanza dei lavoratori associati a FONDAPI, così come previsto dallo Statuto.

I componenti del Collegio dei Revisori devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità come prescritti dai decreti attuativi della legge.

Il Collegio nomina nel proprio ambito il Presidente il quale deve appartenere alla rappresentanza sociale che non ha espresso il Presidente del Fondo.

8. Comitato Paritetico delle Organizzazioni Fondative

Il Comitato Paritetico delle Organizzazioni Fondative è costituito dai rappresentanti delle parti istitutive del Fondo.

Fermo restando il principio della pariteticità il Comitato Paritetico sarà composto dai rappresentanti di tutte le organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del presente accordo.

Il Comitato, al fine di contribuire al buon andamento di FONDAPI e di mantenere il collegamento tra FONDAPI e le fonti istitutive, esprime il proprio parere non vincolante sulle seguenti materie:

- valutazioni in merito alla corretta applicazione dei CCNL (o accordi) istitutivi di FONDAPI, per le materie relative alla adesione al FONDAPI stesso;
- indirizzi generali di gestione del Fondo;
- individuazione dei criteri generali per la ripartizione del rischio in materia di investimenti;
- i criteri per la scelta dei gestori, della banca depositaria e dei gestori dei servizi;
- modifiche statutarie.

Il parere, quando richiesto dal Consiglio di Amministrazione, deve essere fornito nei termini di tempo indicati dal Consiglio di Amministrazione stesso.

I costi di funzionamento del Comitato sono a carico delle parti istitutive del Fondo.

9. Impiego delle risorse

Le risorse finanziarie di FONDAPI sono integralmente affidate in gestione mediante convenzione a soggetti gestori abilitati a svolgere l'attività così come disciplinata dall'art. 6, D.Lgs. n° 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni.

In coerenza con quanto previsto dal Decreto del Ministro del Tesoro n° 703/96 lo Statuto indicherà i criteri generali in materia di ripartizione del rischio e di impiego delle risorse nella scelta degli investimenti.

Le convenzioni di gestione oltre alle linee di indirizzo dell'attività conterranno le modalità con le quali esse possono essere modificate, nonché termini e modalità della facoltà di recesso dalle convenzioni medesime.

Gli investimenti potranno riguardare almeno due tipologie di soggetti gestori e dovranno essere opportunamente bilanciati in modo da soddisfare le esigenze che derivano dall'utilizzo del TFR.

Nella fase di avvio, il Fondo opererà al fine di realizzare un rendimento comune per tutti i lavoratori aderenti.

10. Contribuzione

Nei confronti di lavoratori e imprese si applicano le contribuzioni nelle misure definite nei CCNL o negli accordi nazionali di categoria.

Nei casi di inadempienza contrattuale sia in termini di totale, parziale o ritardata contribuzione a FONDAPI, da parte delle imprese, queste saranno tenute:

1. al versamento delle quote non corrisposte;
2. al riconoscimento dei mancati rendimenti derivanti da tali inadempienze, come certificato dal FONDAPI, sulla base dell'ultimo rendimento approvato dall'Assemblea dei delegati;
3. al versamento degli interessi legali dovuti per legge che restano di competenza di FONDAPI.

11. Adesione e permanenza nel Fondo

I lavoratori aderiscono a FONDAPI per libera scelta individuale con le modalità previste dalla normativa vigente e dallo Statuto.

L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla legge.

A seguito dell'adesione, il lavoratore e l'impresa dalla quale dipende, assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura determinata dagli accordi vigenti.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa permane la condizione di associato e l'obbligo contributivo a carico dell'impresa e del lavoratore è rapportato al trattamento retributivo spettante al lavoratore.

12. Cessazione dell'obbligo di contribuzione

La contribuzione a FONDAPI, a carico sia del lavoratore che dell'impresa, cessa al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, con o senza riscatto della posizione individuale.

Si conviene di regolamentare l'eventuale cessazione dell'obbligo di versare i contributi, richiesta unilateralmente dal lavoratore, ferma restando la sussistenza del rapporto associativo con il Fondo.

La cessazione della contribuzione dovrà essere preceduta da un periodo di preavviso e comporterà la liquidazione del capitale maturato e dei relativi rendimenti solo al raggiungimento dei requisiti temporali previsti dallo Statuto e dalle norme operative interne ed in conformità a quanto disposto dalla Legge.

13. Prestazioni

Al verificarsi delle condizioni appresso indicate il lavoratore associato ha diritto a richiedere a FONDAPI la prestazione pensionistica 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 10 anni di iscrizione a FONDAPI.

Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità si consegue al compimento di un'età di non più di 10 anni inferiore a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno 15 anni di iscrizione a FONDAPI.

La presente norma troverà applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati la cui posizione viene acquisita per trasferimento da altro Fondo pensione complementare, computando anche l'anzianità di iscrizione maturata nel Fondo di provenienza.

Il lavoratore associato, avente diritto, può chiedere la liquidazione in capitale della prestazione pensionistica nella misura prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

FONDAPI provvederà all'erogazione delle prestazioni sotto forma di rendita mediante apposite convenzioni con imprese assicurative.

In ogni caso il diritto alle prestazioni indicate nel presente articolo può essere esercitato a condizione che i lavoratori associati abbiano cessato il rapporto di lavoro.

Il lavoratore associato che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche può riscattare la propria posizione individuale maturata presso FONDAPI.

Il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente il riscatto stesso. La liquidazione dell'importo così definito avviene entro sei mesi dalla richiesta del riscatto. Qualora non opti per il riscatto, il lavoratore resta associato a FONDAPI alle condizioni e con le modalità previste dalle norme operative interne.

Agli associati che provengano da altri Fondi pensione, ai quali sia stata riconosciuta sulla base della documentazione prodotta la qualifica di vecchi associati agli effetti di legge, non si applicano le norme di questo punto ma quelle conseguenti al D.Lgs. n° 124/93 e sue successive modificazioni.

Essi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso come sopra definiti e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla loro posizione pensionistica.

In caso di morte del lavoratore associato prima del pensionamento per vecchiaia, beneficiari delle prestazioni pensionistiche sono i soggetti indicati dalle disposizioni di legge vigenti.

L'associato per il quale da almeno 8 anni siano accumulati contributi derivanti da quote di trattamento di fine rapporto, può chiedere una anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti 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 pensionistica derivante dalle quote di trattamento di fine rapporto versato a FONDAPI.

Il Consiglio di Amministrazione determina l'ammontare percentuale massimo delle anticipazioni annualmente consentite in relazione alla esigenza di preservare l'equilibrio tecnico-finanziario e la stabilità del Fondo, così come previsto dallo Statuto.

Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

FONDAPI non può concedere o assumere prestiti.

14. Trasferimenti

L'associato nei cui confronti vengano meno i requisiti di partecipazione a FONDAPI prima del pensionamento deve comunicare al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:

- a) trasferimento della posizione pensionistica presso un altro fondo pensione cui l'associato acceda in relazione ad un cambiamento di azienda o di categoria giuridica;
- b) trasferimento della posizione pensionistica presso un fondo pensione aperto.

La richiesta di trasferimento di cui alla lettera a) può avvenire in concomitanza con gli eventi previsti mentre la richiesta di trasferimento di cui alla lettera b) non può avvenire prima che siano trascorsi 5 anni di permanenza nel Fondo.

Nel caso in cui il lavoratore faccia richiesta di trasferimento della posizione individuale presso altro Fondo, l'obbligo contributivo - in costanza di rapporto di lavoro - decade. Le modalità ed i termini relativi all'esercizio di detta facoltà sono determinati nello Statuto e nelle norme operative interne. Gli adempimenti relativi a carico di FONDAPI sono espletati entro il termine massimo di 6 mesi decorrenti dal giorno della comunicazione.

15. Spese di avvio e quota di iscrizione al Fondo

Le spese di avvio e la quota di iscrizione al Fondo saranno definite dalle parti nei rispettivi CCNL o accordi nazionali di categoria.

16. Quota associativa

Annualmente il Consiglio di Amministrazione sottopone alla ratifica dell'Assemblea dei delegati gli importi, pariteticamente ripartiti tra lavoratori ed imprese, da destinare al funzionamento delle attività del Fondo.

Le parti istitutive determineranno con apposito accordo il limite massimo delle spese per la gestione del Fondo.

La determinazione del suddetto limite sarà espressa in percentuale a valere sulle quote stabilite ai fini della contribuzione di cui al precedente punto 10.

17. Fase transitoria

Le parti si impegnano a predisporre, contestualmente alla firma del presente accordo, lo Statuto ed il Regolamento elettorale del Fondo.

All'atto dell'avvio della procedura di costituzione del Fondo le parti designeranno i componenti del Consiglio di Amministrazione provvisorio e del Collegio dei Revisori contabili provvisorio che resteranno in carica fino a quando la prima Assemblea dei delegati, insediata nel rispetto di quanto previsto dal punto 5 del presente accordo, non abbia proceduto alla elezione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Revisori contabili.

Il Consiglio di Amministrazione provvisorio è composto da 14 componenti, di cui il 50% in rappresentanza delle imprese e il 50% in rappresentanza dei lavoratori.

Il Collegio dei Revisori contabili provvisorio è composto da 2 componenti di cui 1 in rappresentanza delle imprese e 1 in rappresentanza dei lavoratori.

Il Consiglio di Amministrazione provvisorio dovrà attuare tutti gli adempimenti necessari ed espletare tutte le formalità preliminari alla richiesta di autorizzazione all'esercizio da parte del Fondo.

Spetta al Consiglio di Amministrazione provvisorio, nel rispetto di quanto previsto dal punto 5 del presente accordo, indire le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea dei delegati.

Il Consiglio di Amministrazione provvisorio, dopo aver acquisito informazioni da parte dei competenti organi di vigilanza, definirà le modalità di adesione al Fondo.

I componenti il Comitato Paritetico delle Organizzazioni Fondative di cui al comma 1 dell'art. 8 sono designati contestualmente alla firma del presente accordo.

18. Norma finale

In caso di modifiche del quadro normativo o suggerite dall'autorità di controllo le parti si rivedono per armonizzare il presente accordo.

firmato

UNIONMECCANICA - FIM/FIOM/UILM
UNIONCHIMICA - FILCEA/FLERICA/UILCER
UNIONTESSILE - FILTEA/FILTA/UILTA
UNIONALIMENTARI - FLAI/FAT/UILA
UNIGEC - SLC/FISTEL/UILSIC
CONFAPI - CGIL/CISL/UIL

ALLEGATO 18

**ACCORDO INTERCONFEDERALE CONFAPI E CGIL-CISL-UIL
DEL 27 OTTOBRE 1995 SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI
PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (R.L.S.)**

**CONFAPI e CGIL-CISL-UIL
ACCORDO INTERCONFEDERALE SUI RAPPRESENTANTI DEI
LAVORATORI PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
(DECRETO LEGISLATIVO 19.9.1994, N° 626)
ROMA, 27 OTTOBRE 1995**

La Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria - CONFAPI, rappresentata dal presidente Luciano Bolzoni, dal vice presidente per le relazioni industriali Mario Jacober, assistiti dal direttore generale Sandro Naccarelli, dal responsabile delle relazioni industriali Giuseppe Florio, dal responsabile per le politiche economico-ambientali Mario Chiacchiararelli, dal responsabile dell'ufficio formazione Armando Occhipinti, dal responsabile dell'ufficio sicurezza ed ecologia Walter Regis e da una commissione composta da Silvana Ferrari, Silvio Fortuna, Raimondo Giglio, Maria Grimaldi, Alberto Passerotto, Francesco Petringa, Marino Pozzi, Giovanni Quintieri, Alessandro Varino e Luciano Veronesi

e

- la Confederazione Generale Italiana del Lavoro - CGIL, rappresentata dal segretario generale Sergio Cofferati e dai segretari confederali Alfiero Grandi, Walter Cerfeda ed Elisabetta Leone
e Luisa Benedettini e Nunzio Vasta

- la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - CISL, rappresentata dal segretario generale Sergio D'Antoni e dai segretari confederali Natale Forlani e Luigi Viviani e Pasquale Inglisano e Amalio Rosati

- la Unione Italiana del Lavoro - UIL, rappresentata dal segretario generale Pietro Larizza e dai segretari confederali Paolo Pirani e Carlo Fabio Canapa e Gabriella Galli e Franco Lago,

hanno sottoscritto in data 28 febbraio 1996 il presente Accordo interconfederale, stipulato a Roma il 27 ottobre 1995.

**PARTE PRIMA
RUOLO, COMPITI E FUNZIONI DEGLI ORGANISMI BILATERALI**

1) Ente bilaterale nazionale

Entro il 25 novembre 1995 all'interno dell'ENFEA, Ente nazionale formazione

e ambiente, di cui all'accordo interconfederale 31 marzo 1995, è costituita una apposita sezione paritetica per l'ambiente e la sicurezza formata da 6 rappresentanti della CONFAPI e da 6 rappresentanti di CGIL, CISL e UIL (due per ciascuna organizzazione), con i rispettivi supplenti.

La sezione nazionale ambiente e sicurezza ha i seguenti compiti:

- promuovere la costituzione degli organismi paritetici territoriali, di cui all'art. 20 del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626 e coordinarne l'attività;
- promuovere la formazione per i componenti degli Enti e/o degli organismi paritetici territoriali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità in applicazione dell'art. 22, comma 7 del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626 per la dimensione e la tipologia delle imprese;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere l'attuazione dell'art. 118, comma 2 del trattato istitutivo della CEE, richiedendo alle istituzioni competenti, a enti pubblici e privati iniziative di sostegno per le piccole imprese per la tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo dell'igiene e della sicurezza del lavoro, reperendo finanziamenti della U.E. e di enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili e innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle piccole e medie industrie, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli organismi regionali le segnalazioni di elezione dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo il relativo elenco.

Sono fatti salvi gli organismi paritetici costituiti, alla data di stipula del presente accordo, dalle Unioni di categoria della CONFAPI e Federazioni di CGIL-CISL-UIL nei contratti collettivi nazionali di lavoro. Tali organismi svolgono l'attività nell'ambito del coordinamento della sezione paritetica nazionale per l'ambiente e la sicurezza, come sopra definita.

ENTI E ORGANISMI PARITETICI TERRITORIALI EX ART. 20 D.LGS. N° 626

2) Enti bilaterali regionali

Entro il 25 novembre 1995 all'interno degli enti regionali, di cui all'accordo interconfederale 31 marzo 1995 sarà costituita una apposita sezione paritetica per l'ambiente e la sicurezza formata da 6 rappresentanti della CONFAPI e da 6 rappresentanti di CGIL, CISL e UIL (due per ciascuna organizzazione), con i rispettivi supplenti.

La sezione regionale per l'ambiente e la sicurezza ha i seguenti compiti:

- favorire la conoscenza delle linee guida, predisposte dalla sezione paritetica

nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alle metodologie di valutazione del rischio;

- elaborare, tenendo conto delle linee guida della sezione paritetica nazionale, progetti formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente Regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche;
- promuovere il coordinamento degli organismi paritetici provinciali;
- svolgere il compito di supporto tecnico nei confronti degli organismi paritetici provinciali facendo riferimento, qualora ritenuto necessario di comune accordo tra le parti, ad esperti in materia giuridica, medicina del lavoro, chimica, biologia ed ingegneria, concordemente scelti dalle parti stesse;
- ricevere dagli organismi provinciali le segnalazioni di elezione dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo il relativo elenco.

Le sezioni regionali per l'ambiente e la sicurezza sono, su richiesta delle parti, seconda istanza nella procedura di conciliazione di cui all'art. 20 del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626 che avverrà con le stesse modalità previste per la prima istanza; la relativa procedura dovrà concludersi entro 30 giorni.

Laddove non siano ancora stati costituiti gli enti bilaterali regionali di cui all'A.I. 31 marzo 1995 si procederà alla costituzione di una commissione paritetica per l'ambiente e la sicurezza con le stesse competenze dell'ente bilaterale regionale, che confluirà nell'ente bilaterale regionale medesimo appena questo sia costituito.

Le parti stipulanti il presente accordo potranno concordare, in relazione a particolari situazioni locali, aggregazioni pluriregionali ai fini della costituzione dell'ente bilaterale regionale e relativa sezione per l'ambiente e la sicurezza.

3) Organismi paritetici provinciali

A livello provinciale, ovvero a livello territoriale definito di comune accordo, saranno costituiti entro il 31 gennaio 1996 organismi paritetici composti da tre rappresentanti dell'API e da tre rappresentanti di CGIL-CISL-UIL (uno per ciascuna organizzazione), con i relativi supplenti.

Gli organismi paritetici di cui al precedente comma hanno i seguenti compiti:

- promuovere l'informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
- proporre agli enti bilaterali regionali i fabbisogni specifici del territorio, connessi all'applicazione del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626;
- ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto e trasmettere alla sezione regionale l'elenco dei nominativi degli eletti stessi e delle relative aziende di appartenenza;
- sono prima istanza obbligatoria di riferimento in merito alle controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, di cui all'art. 20 del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626; in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'organismo paritetico il ricorso scritto con raccomandata A.R. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso.

L'organismo paritetico:

- deve esaurire l'esame del ricorso entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'organismo;
- assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le organizzazioni stipulanti - CONFAPI e CGIL-CISL-UIL - almeno da un rappresentante ciascuna;
- redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese.

Trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'ente bilaterale regionale, preventivamente al ricorso alla Magistratura, con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra.

Le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

Dichiarazione delle Parti

Le riunioni delle sezioni nazionale e territoriali saranno valide a condizione che sia presente almeno un rappresentante per ogni organizzazione; le decisioni dovranno essere prese di comune accordo.

Qualora la contrattazione nazionale di categoria preveda organismi paritetici con funzioni inerenti l'igiene, la sicurezza sul lavoro e l'ambiente, le parti stipulanti i CCNL, potranno armonizzare tali organismi al presente accordo.

PARTE SECONDA

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Nelle aziende o unità produttive aderenti alla CONFAPI e/o che applicano i contratti sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti firmatarie del presente accordo, sono promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per l'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste dal citato articolo sono conteggiati tutti i lavoratori dipendenti a libro matricola che prestano la loro attività nelle sedi aziendali; i lavoratori a tempo parziale vengono conteggiati pro-quota.

1) Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti

Le associazioni territoriali degli imprenditori e dei lavoratori definiranno le iniziative idonee per l'informazione e l'effettuazione della elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626, al rappresentante vengono concessi permessi retribuiti pari a 12 ore all'anno nelle aziende o unità produttive fino a 5 dipendenti e 30 ore all'anno nelle aziende o unità produttive da 6 a 15 dipendenti.

L'utilizzo dei permessi deve essere comunicato alla direzione dell'azienda

con almeno 48 ore di anticipo, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.

Non vengono imputati ai permessi suddetti le ore utilizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626, lettere b), c), d), g), i), l).

I permessi di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

Dichiarazione delle Parti

Le organizzazioni territoriali delle parti stipulanti il presente accordo, qualora comunemente ne abbiano valutato l'opportunità, previa intesa con le associazioni e federazioni nazionali di categoria, aderenti alle confederazioni stipulanti, potranno individuare altre modalità di rappresentanza, previste dal D.Lgs. n° 626/1994.

Il rappresentante per la sicurezza farà comunque riferimento, per il caso di cui al comma precedente, all'organismo paritetico provinciale.

2) Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

Il numero minimo dei rappresentanti è quello previsto dal comma 6 dell'art. 18 del D.Lgs. n° 626/94; la contrattazione collettiva nazionale di categoria, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei differenti comparti, potrà definire un diverso numero di rappresentanti.

L'individuazione del rappresentante per la sicurezza avviene con le modalità di seguito indicate:

- nelle aziende in cui siano state elette le rappresentanze sindacali unitarie il rappresentante verrà designato dalle stesse al proprio interno e proposto ai lavoratori in apposita assemblea da tenersi entro 15 giorni da tale designazione, per la ratifica; l'assemblea sarà valida purché voti la maggioranza degli aventi diritto presenti in azienda;
- nelle aziende in cui le rappresentanze sindacali unitarie non siano state ancora costituite, pur essendo previste dai CCNL, il rappresentante è eletto nell'ambito delle stesse in occasione della loro elezione e con le medesime modalità di elezione;
- nelle aziende in cui esistano rappresentanze sindacali diverse dalle rappresentanze sindacali unitarie e nelle aziende in cui non esista alcuna rappresentanza sindacale, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno con le modalità e le procedure previste al comma 1, punto 1) della presente parte seconda, di norma su iniziativa delle organizzazioni sindacali stipulanti.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626, ad ogni rappresentante per la sicurezza vengono concessi permessi retribuiti pari a 40 ore per anno.

L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.

Non vengono imputati a tali permessi le ore autorizzate per l'espletamento

degli adempimenti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626, lettere b), c), d), g), i), l).

I permessi di cui sopra assorbono fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

Dichiarazione delle Parti

Gli effetti del presente accordo trovano applicazione anche per i rappresentanti già eletti alla data di stipula dell'accordo stesso.

PARTE TERZA ELEZIONI, DURATA ED ESPLETAMENTO DELL'INCARICO

1) Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio.

2) Modalità elettorali

L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Le elezioni si svolgeranno in orario di lavoro con tempo predeterminato con la direzione aziendale.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori dipendenti a libro matricola che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, conteggiandosi pro-quota i lavoratori a tempo parziale.

Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla direzione aziendale ed inviata all'organismo paritetico provinciale.

3) Durata dell'incarico

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza resta in carica per 3 anni, ovvero sino alla durata in carica della rappresentanza sindacale unitaria e comunque non oltre la elezione della rappresentanza sindacale unitaria stessa; il rappresentante è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tal caso al rappresentante spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo di durata nelle funzioni.

Su iniziativa dei lavoratori, il rappresentante per la sicurezza può essere

revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alla direzione aziendale.

In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte in quanto applicabili.

Al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono comunque applicabili in conformità al punto 4 dell'art. 19 del D.Lgs. n° 626/94 le tutele previste dalla legge n° 300/70.

4) Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

In applicazione dell'art. 19, comma 1, lettere e) ed f) del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626, al rappresentante verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4 comma 2 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4 comma 3.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto industriale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

La consultazione preventiva di cui all'art. 19, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626 verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al rappresentante di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti, qualora questa sia comunemente valutata necessaria dalla direzione aziendale e dal rappresentante.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

5) Riunioni periodiche

Le riunioni periodiche, di cui all'art. 11 del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626, saranno convocate con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi, su ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda.

Il rappresentante potrà richiederne un'integrazione purché riferita agli argomenti previsti dallo stesso art. 11.

Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori; nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, nelle stesse ipotesi del presente comma, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può richiedere la convocazione di una apposita riunione.

Della riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e dal rappresentante della direzione aziendale.

PARTE QUARTA

FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Il rappresentante riceve, con oneri a carico del datore di lavoro, la formazione prevista dall'art. 22, comma 4 del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626, sempreché non l'abbia già ricevuta.

La formazione sarà svolta con un programma di 32 ore, con l'utilizzo di permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti alla parte seconda, punto 1, comma 3 e punto 2, comma 3 del presente accordo e riguarderà:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

La contrattazione nazionale di categoria può individuare specifici contenuti della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento ai relativi comparti, in collegamento con la sezione paritetica nazionale per l'ambiente e la sicurezza.

Qualora la contrattazione nazionale di categoria abbia già individuato o individuerà contenuti peculiari della formazione con riferimento alla specificità dei relativi comparti, le parti stipulanti i CCNL, fermo restando la validità degli stessi, potranno armonizzare tali discipline ai contenuti del presente accordo.

Le ore di cui sopra assorbono, sino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.

VERIFICA

CONFAPI e CGIL-CISL-UIL, entro il 31 dicembre 1996 esamineranno, in apposito incontro, lo stato di applicazione del presente accordo.

ALLEGATO 19

**ACCORDO INTERCONFEDERALE CONFAPI E CGIL-CISL-UIL
DEL 20 DICEMBRE 2000 IN TEMA DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO****ACCORDO INTERCONFEDERALE tra CONFAPI e CGIL/CISL/UIL del 20
Dicembre 2000 relativo a CONCILIAZIONE E ARBITRATO***PREMESSA*

Il presente Accordo disciplina procedure stragiudiziali di conciliazione e arbitrato rispondendo alla necessità di fornire alle imprese e ai lavoratori strumenti alternativi, efficaci e più rapidi per la risoluzione delle controversie di lavoro.

L'iniziativa nasce dalle evidenti problematiche che le imprese ed i lavoratori incontrano nell'affrontare le controversie di lavoro. Quindi, nella prospettiva di contribuire al decongestionamento del contenzioso giudiziario in materia di lavoro ed in applicazione della normativa vigente, in cui il legislatore esplicita la volontà di inserire strade alternative, il ricorso alla conciliazione ed arbitrato rappresenta una opportunità, volontariamente scelta, per una rapida soluzione delle controversie e per una riduzione degli oneri per le parti e per la collettività.

CONFAPI e CGIL-CISL-UIL considerano necessario promuovere e sviluppare il presente Accordo; pertanto si impegnano congiuntamente a:

- ❖ costituire una Commissione tecnica con l'obiettivo di analizzare le possibili applicazioni degli strumenti informatici alle procedure di conciliazione e di arbitrato;
- ❖ intraprendere iniziative per la formazione dei tecnici che opereranno per la divulgazione e l'attuazione del presente accordo;
- ❖ promuovere il recepimento nei contratti nazionali di lavoro di clausole che rimandino alle procedure previste dal presente accordo;
- ❖ richiedere un incontro ai Ministeri interessati con l'obiettivo di promuovere il presente accordo e sostenere un processo di innovazione anche nella fase giudiziale ordinaria.

**TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE
(D. Lgs. 31.3.1998, n. 80 e D. Lgs. 29.10.1998, n. 387)**

Visti gli artt. 409, 410, 410 bis, 411, 412, 412-bis c.p.c., nel testo modificato dal D. Lgs. 31.3.1998, n. 80 e dal D.Lgs. 29.10.1998, n. 387;

tenuto conto che l'espletamento del tentativo di conciliazione costituisce condizione di procedibilità delle domande aventi ad oggetto i rapporti disciplinati dall'art. 409 c.p.c.;

considerato che tali disposizioni subordinano la procedibilità delle domande in giudizio, relative ai rapporti previsti dall'art. 409 c.p.c., all'esperimento di un tentativo obbligatorio di conciliazione da svolgersi o attraverso la Commissione di conciliazione costituita presso la Direzione Provinciale del lavoro o secondo quanto previsto dai contratti o accordi collettivi;

che la composizione delle controversie di lavoro rientra nei compiti istituzionali delle parti firmatarie del presente accordo

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

Il tentativo obbligatorio di conciliazione viene attuato secondo la seguente procedura.

1. E' costituita la Commissione sindacale di conciliazione (in seguito denominata Commissione), formata da due componenti, di cui uno designato da ciascuna API – Associazioni territoriali delle piccole e medie imprese aderenti alla CONFAPI ed uno designato dalle organizzazioni territoriali di CGIL-CISL-UIL, firmatarie del presente accordo, a cui il lavoratore/lavoratrice conferisce mandato.
2. La Commissione ha il compito di assistere le parti (impresa e lavoratore/lavoratrice) nel tentativo di composizione delle controversie in materia di rapporti di lavoro, di cui all'art. 409 c.p.c., alla stessa sottoposte ai sensi dell'art. 410 – 1° comma c.p.c., come modificato dall'art.36 del Decreto legislativo 31 Marzo 1998, n° 80.
La Commissione non svolge alcun compito di arbitrato.
3. La Commissione ha sede e si riunisce presso gli uffici delle API che assicurano le funzioni di Segreteria per i compiti previsti dal presente accordo; le parti, dopo una prima fase di valutazione circa il funzionamento della Commissione, potranno concordare l'eventualità di utilizzare, quali sedi di riunione, anche altri uffici o sedi preposte (comprese quelle territoriali degli Enti bilaterali), pur mantenendo centralizzata la funzione di Segreteria.
4. L'Organizzazione sindacale, che, su mandato di un lavoratore/lavoratrice, intende proporre una domanda nei confronti di un'impresa, relativa ai rapporti previsti dall'art. 409 c.p.c., comunicherà per iscritto alla stessa, oltre all'oggetto della controversia, la possibilità di avvalersi del tentativo di conciliazione anche presso la Commissione, istituita con il presente accordo.
L'impresa, entro sette giorni dal ricevimento di tale comunicazione, manifesterà per iscritto all'Organizzazione sindacale proponente, anche tramite fax, la propria disponibilità al tentativo di conciliazione presso tale Commissione.
L'impresa associata all'API si avvarrà della Commissione costituita con il presente accordo ed entro tale termine trasmetterà copia della comunicazione all'API stessa.

L'impresa non associata all'API, che intende avvalersi dell'assistenza di questa Commissione, prima di inviare la comunicazione all'Organizzazione sindacale proponente, deve chiedere ed ottenere dall'API conferma per tale assistenza; al fine di consentire l'espletamento di questo passaggio, il termine di sette giorni viene esteso, esclusivamente a favore delle aziende non associate, a dieci giorni con ciò non modificando il termine di cui al successivo punto 5).

Il mancato rispetto dei termini di cui al presente punto costituisce formale rifiuto al tentativo di conciliazione in sede sindacale.

5. Le API designano il proprio componente e trasmettono, anche tramite fax, all'impresa e all'Organizzazione sindacale proponente il nominativo dello stesso e la data di convocazione della Commissione, che dovrà svolgersi di norma entro sette giorni.
L'Organizzazione sindacale comunica per iscritto, anche tramite fax, il nominativo del proprio componente prima della data di convocazione.
6. La Commissione potrà decidere le formalità di procedura e le eventuali ulteriori riunioni cui potranno partecipare esperti individuati di comune accordo dai conciliatori. In ogni caso il tentativo di conciliazione dovrà essere espletato entro 60 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione da parte dell'Organizzazione sindacale proponente, di cui al punto 3).
Eventuali irregolarità formali o di procedura non inficiano la validità della conciliazione.
7. Qualora la conciliazione riesca, si forma il processo verbale ai sensi dell'art. 411, 3° comma, del c.p.c..
Su richiesta di una delle Parti il verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione provinciale del lavoro, a cura della Segreteria, ai sensi dell'art. 411, 3° comma, del c.p.c..
Il verbale di conciliazione sindacale è sottoscritto dalle parti e dai componenti della Commissione ai sensi del citato art. 411 c.p.c..
8. Qualora la conciliazione non riesca, si forma processo verbale di mancata conciliazione, in cui siano indicati i rispettivi termini della controversia e l'indicazione delle ragioni del mancato accordo.
Ciascuna parte indicherà le proprie eventuali disponibilità transattive e prospettazioni.
Qualora il mancato accordo dipenda, anche parzialmente, da una divergente interpretazione sull'efficacia, la validità di una clausola di un contratto collettivo nazionale di lavoro o accordo collettivo nazionale, tale motivazione deve essere espressamente indicata nel verbale di mancata conciliazione.
Nel verbale le Parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, ove possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore/lavoratrice. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 411 c.p.c..

9. Copia del verbale di conciliazione o di mancato accordo è rilasciata alle Parti, che ne facciano richiesta.
10. Qualora per una controversia in materia di rapporti di lavoro, di cui all'art. 409 c.p.c. le Parti avessero già individuato una soluzione, le stesse, se desiderano acquisire un definitivo assetto dei rispettivi interessi, possono chiedere alla Commissione il suo intervento ai fini ed agli effetti del D.Lgs. 31.3. 1998, n. 80 e del D.Lgs. 29.10.1998, n. 387.
In tal caso l'assistenza della Commissione è subordinata alla disponibilità dell'API e di una Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo, che provvederanno a designare il proprio componente nella Commissione.
11. Eventuali questioni procedurali, relative allo svolgimento dei compiti della Commissione, saranno risolte in apposito incontro tra le Parti firmatarie del presente accordo in tempi tali da non interromperne l'attività.
12. Sono fatti salvi gli accordi territoriali esistenti in materia.

ARBITRATO IRRITUALE

1. Nel caso in cui il tentativo di conciliazione, di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c., non riesca, o comunque sia decorso il termine per esperire il tentativo stesso, le parti interessate possono concordare di deferire la risoluzione della controversia alla decisione del Collegio arbitrale previsto dall'articolo 412 ter c.p.c.. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 412 ter, comma 1, c.p.c., le API - Associazioni territoriali delle piccole e medie imprese aderenti alla CONFAPI e le Organizzazioni territoriali di CGIL-CISL-UIL provvedono a costituire il Collegio arbitrale secondo i seguenti criteri, definendone altresì la sede.
2. Il Collegio è composto da un rappresentante sindacale designato dal lavoratore, da un rappresentante dell'API designato dall'azienda e dal Presidente. Il Presidente sarà scelto, nell'ambito di una lista territoriale concordata tra le organizzazioni territoriali di API e CGIL-CISL-UIL, successivamente alla manifestazione di volontà delle parti di cui al punto 4, o di comune accordo o in mancanza di tale accordo, seguendo il criterio della rotazione. La lista é revisionabile di norma ogni biennio e contiene i nominativi di giuristi e/o esperti della materia.
3. Non può essere Presidente del collegio arbitrale chi abbia rapporti di parentela o affinità entro il 4° grado con una delle parti.
4. Il ricorso al Collegio arbitrale:
 - a) deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione di domicilio presso la segreteria del Collegio e l'esposizione dei fatti;

- b) contiene l'eventuale dichiarazione esplicita di consenso delle parti alla sospensione del procedimento arbitrale nel caso in cui il verbale di mancata conciliazione evidenzi la necessità di una interpretazione autentica sull'efficacia e/o validità di una clausola di un contratto collettivo nazionale di lavoro o accordo collettivo nazionale ovvero nel caso in cui il Collegio ritenga che la definizione della controversia dipenda, anche parzialmente, dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione di una clausola di un contratto collettivo nazionale di lavoro o di un accordo collettivo nazionale;
- c) può contenere la richiesta delle parti del rispetto, nel giudizio arbitrale, delle norme inderogabili dei contratti collettivi di lavoro.

La richiesta sottoscritta dalla parte interessata deve essere inviata, a mezzo raccomandata A.R. o fax, alla segreteria del Collegio e alla controparte, tramite l'Organizzazione sindacale o l'API entro il termine di 30 giorni, che decorre dal giorno del rilascio del verbale della commissione di conciliazione o dal giorno di scadenza del periodo entro il quale poteva essere esperito il tentativo medesimo. La parte istante, entro i successivi 15 giorni, decorrenti dall'invio della raccomandata A.R. di cui al comma che precede, dovrà dare conferma scritta alla segreteria circa la volontà di adire il Collegio medesimo, inviando contestualmente copia dell'avviso di ricevimento della comunicazione trasmessa alla controparte. Ove la conferma non giunga entro tale termine, la richiesta di arbitrato si ritiene revocata. Qualora la controparte intenda aderire alla richiesta, dovrà darne comunicazione alla segreteria del Collegio, entro il termine di 15 giorni dal suo ricevimento. Richiesta ed adesione dovranno contenere la preventiva dichiarazione scritta delle parti di accettazione del Collegio giudicante composto ai sensi del punto 2, nonché del conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere in merito alla controversia. L'accettazione da parte degli arbitri di trattare la controversia dovrà risultare per iscritto.

5. L'eventuale istruttoria della controversia deve svolgersi secondo le modalità fissate dal Collegio nella prima riunione.

Il Collegio sospende il procedimento, informandone le parti, nei seguenti casi:

- a) quando il verbale di mancata conciliazione evidenzi la necessità di una interpretazione autentica sull'efficacia e/o validità di una clausola di un contratto collettivo nazionale di lavoro o accordo collettivo nazionale;
- b) qualora, anche un solo componente del collegio, ritenga che la definizione della controversia dipenda, anche parzialmente, dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione di una clausola di un contratto collettivo nazionale di lavoro o accordo collettivo nazionale.

In tali casi il Collegio convoca entro 10 giorni le parti stipulanti il contratto o accordo collettivo nazionale, chiedendone il pronunciamento congiunto che dovrà comunque essere fornito entro i 20 giorni dalla riunione conseguente alla convocazione.

In mancanza di tale pronunciamento o decorso inutilmente tale termine, il Collegio decide autonomamente.

Il Collegio potrà liberamente sentire le parti interessate, le persone che risultino informate dei fatti nonché esperti di fiducia. Nei termini perentori fissati dal Collegio, le parti possono depositare presso la segreteria la documentazione utile.

6. Il Collegio, fatta salva la sospensione di cui al punto 5, emette il lodo entro 60 giorni, a decorrere dalla data di ricevimento, presso la segreteria, della conferma scritta di cui al precedente punto 4. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine può essere prorogato dagli arbitri non oltre i 120 giorni. In caso di ingiustificato ritardo protratto per oltre 30 giorni dalla scadenza dei termini suddetti, il Collegio arbitrale decade dal mandato specifico. La richiesta di arbitrato viene assegnata ad un nuovo Collegio che dovrà decidere, sulla base degli elementi già acquisiti, entro il termine perentorio di 60 giorni dal suo insediamento.
7. Le decisioni del Collegio, ivi compreso il lodo, sono assunte nel rispetto delle norme dell'articolo quattro e delle norme inderogabili di legge nonché sulla base dei risultati dell'istruttoria prevista dall'articolo cinque, comunque a maggioranza dei voti degli arbitri. Il lodo deve essere redatto per iscritto e contenere le motivazioni di merito e, tramite la segreteria, è comunicato alle parti in giudizio ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal secondo comma dell'articolo 412 quater c.p.c..
8. È a carico di ciascuna delle parti della controversia l'eventuale compenso per il proprio arbitro indicato nel Collegio. Al Presidente verrà riconosciuto un compenso la cui entità sarà stabilita secondo criteri determinati dalle Parti a livello territoriale. Le spese di segreteria saranno conteggiate e ripartite pariteticamente fra le Organizzazioni territoriali di CGIL-CISL-UIL e le API.
9. Il lodo arbitrale può essere impugnato per quanto previsto dall'art. 412 quater c.p.c. e in caso di violazione di quanto richiesto dalle parti ai sensi del punto 4 lettera c.
10. Nel corso del giudizio arbitrale, su richiesta congiunta delle parti, il collegio arbitrale può conciliare le controversie redigendo apposito verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio in veste di conciliatori. Al verbale di conciliazione si applica quanto previsto dal capitolo "tentativo obbligatorio di conciliazione" di cui al presente accordo.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Accordo, che decorre dalla data di sottoscrizione, ha durata annuale ed entra in vigore dal 1° gennaio 2001, si intende tacitamente rinnovato dello stesso periodo se non disdetta da una delle Parti firmatarie con lettera raccomandata a.r., da inviare alle altre parti almeno tre mesi prima della scadenza.

Entro un anno le Parti procederanno ad un incontro di verifica di quanto previsto nel presente Accordo.

In caso di disdetta, verranno portati a termine i procedimenti in corso o comunque avviati entro la scadenza del presente accordo.

Tutte le questioni concernenti l'interpretazione e/o l'applicazione del presente Accordo sono devolute alla esclusiva decisione delle Parti firmatarie del presente Accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

CONFAPI CGIL CISL UIL

**ACCORDO INTERCONFEDERALE CONFAPI E CGIL-CISL-UIL
DEL 17 OTTOBRE 2001 SUI CRITERI DI CONVERSIONE IN EURO**

EURO: CRITERI DI CONVERSIONE

Roma, 17 ottobre 2001

Tra CONFAPI e CGIL - CISL - UIL si concorda quanto segue.

Le retribuzioni, le indennità e comunque ogni importo spettante ai lavoratori devono essere convertiti in euro secondo il seguente criterio, in base alle vigenti disposizioni di legge.

Gli importi annui saranno convertiti in euro con arrotondamento al secondo decimale.

Gli importi espressi in valori mensili saranno convertiti in euro con arrotondamento al secondo decimale.

Le quote giornaliere saranno espresse con cinque decimali.

Le quote orarie dei singoli elementi retributivi saranno espresse con cinque decimali.

La retribuzione oraria derivante dalla somma delle quote orarie dei singoli elementi retributivi sarà espressa con cinque decimali.

Il prodotto della retribuzione oraria per il numero delle ore e la somma delle quote giornaliere saranno espressi con due decimali.

L'ultimo decimale deve essere arrotondato per eccesso o per difetto, a seconda che il decimale successivo sia rispettivamente pari o superiore a 5 ovvero inferiore a 5.

firmato

CONFAPI

CGIL

CISL

UIL

ALLEGATO 21

LEGGE 20 MAGGIO 1970, N. 300 (STATUTO DEI LAVORATORI)

L. 20 maggio 1970, n. 300 (Pubblicata nella Gazz. Uff. 27 maggio 1970, n. 131).
Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

TITOLO I - Della libertà e dignità del lavoratore**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.

2. Guardie giurate.

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, numero 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.

3. Personale di vigilanza.

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

4. Impianti audiovisivi.

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo 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, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze

sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo 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.

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.

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 o 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.

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 articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

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 a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

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, tramite 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.

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.

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.

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.

10. Lavoratori studenti.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie 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.

11. Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa.

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da 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.

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 D.Lgs.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

13. Mansioni del lavoratore.

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente: «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 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

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.

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 nella 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.

16. Trattamenti economici collettivi discriminatori.

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 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.

17. Sindacati di comodo.

È fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

18. Reintegrazione nel posto di lavoro.

Fermo restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e 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 prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, 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, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, 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 secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento

al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

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

19. Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

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.

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.

22. Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 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 ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 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.

23. Permessi retribuiti.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 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.

24. Permessi non retribuiti.

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 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 intendano 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.

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.

26. Contributi sindacali.

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.

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 dell'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.

TITOLO IV - Disposizioni varie e generali

28. Repressione della condotta antisindacale.

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della 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, convocate le parti ed assunte 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.

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 articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

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'articolo 650 del codice penale. L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

[Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio].

29. Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'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'articolo 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'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

30. Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali.

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

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 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.

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 della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

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 all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

32. Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive.

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano 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.

TITOLO V - Norme sul collocamento

33. Collocamento.

La commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.

La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenzae per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato

dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo, entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge. Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

34. Richieste nominative di manodopera.

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

TITOLO VI - Disposizioni finali e penali

35. Campo di applicazione.

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 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 articoli 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.

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 al 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 e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

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 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.

38. Disposizioni penali.

Le violazioni degli articoli 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 lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad 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 nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

39. Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni.

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

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.

41. Esenzioni fiscali.

Tutti gli atti e documenti necessari per la 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.

**PROTOCOLLO AGGIUNTIVO
“DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO”**

Protocollo aggiuntivo

Distribuzione del contratto:

Le aziende provvederanno alla distribuzione del contratto ai propri dipendenti.
Le copie necessarie saranno inviate secondo le intese convenute tra le Parti.

ALLEGATO 23

CCNL 17 LUGLIO 2001

Art. 29 – Apprendistato

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, dal relativo Regolamento approvato con DPR 30 dicembre 1956, n. 16, e dall'art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e dalle seguenti disposizioni.

Resta inteso tra le Parti che la disciplina qui convenuta si applica agli apprendisti assunti a far data dal 1 agosto 2001, mentre per gli apprendisti già in forza alla suddetta data continueranno ad applicarsi le singole discipline contrattuali di provenienza inerenti la materia dell'apprendistato.

Durata dell'apprendistato:

Il contratto di apprendistato ha la durata di 48 mesi ed è utilizzabile per le professionalità che, al termine dell'iter di carriera, ove previsto, si attestano:

- * settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi: dal 7° livello, compreso, in su. (vedasi anche Art. 83 – Apprendista grafico e sua formazione professionale).
- * settore cartario-cartotecnico: dal 3° livello del gruppo C, compreso, in su.

Trattamento economico:

La retribuzione dell'apprendista viene determinata dalle percentuali di seguito riportate del minimo di stipendio e di salario, ex indennità di contingenza ed EDR, del livello D/2 per il settore cartario-cartotecnico, e del livello 9° per i settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi.

Progressione della retribuzione:

semestri							
1	2	3	4	5	6	7	8
70 %	70 %	75 %	75%	85 %	85 %	95 %	95 %

Trascorso il periodo di apprendistato, e avvenuta l'assunzione a tempo indeterminato, per le professionalità per le quali è previsto l'iter automatico di carriera l'ex apprendista verrà assegnato:

- * settori grafico-editoriale e informatico-servizi innovativi/area tradizionale: al 9° livello; settore informatico-servizi innovativi/area tecnica: all'8° livello;

- * settore cartario-cartotecnico: al livello D/1, dove permarrà due anni prima di essere assegnato al livello previsto per la sua mansione.

Per le professionalità per le quali non è previsto l'iter automatico di carriera l'ex apprendista, dopo l'assunzione, verrà assegnato al livello previsto per la sua mansione.

Ferie

L'apprendista ha diritto alle ferie annuali nella misura di 30 giorni di calendario fino al compimento dei 16 anni di età nella misura stabilita per gli operai dal presente contratto quando abbia raggiunto l'età superiore.

Malattia – Apprendisti settori grafico-editoriale, informatico- servizi innovativi

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 15 mesi, mentre la durata del rapporto di apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza, nel caso di malattie di durata superiore 30 giorni lavorativi. L'obbligo di conservazione del posto cesserà ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1095 gg di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie.

All'apprendista assente per malattia, sarà corrisposto da parte dell'azienda, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione al posto di cui al precedente comma, a partire dal primo fino al 180° giorno un trattamento economico pari al 50% della normale retribuzione giornaliera, escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario.

Malattia - Apprendisti settore cartario-cartotecnico

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, mentre la durata del rapporto di apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza, nel caso di malattie di durata superiore 30 giorni lavorativi. L'obbligo di conservazione del posto cesserà ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1095 gg. di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie.

All'apprendista assente per malattia, sarà corrisposto da parte dell'azienda, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione al posto di cui al precedente comma, a partire dal primo fino al 180° giorno un trattamento economico pari al 100% della normale retribuzione giornaliera, escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario.

Malattia - Norma valida per tutti i settori:

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. Tale trattamento 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 di invalidità 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.

NOTA A VERBALE

Le aziende provvederanno ad anticipare ai singoli periodi di paga anche il trattamento economico dovuto agli Istituti Mutualistici. Conseguentemente le aziende provvederanno a farsi rilasciare dagli apprendisti apposita delega, d'accordo con gli Enti assicuratori.

Cumulabilità:

I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato purché si riferiscano alla stessa attività e sempreché l'apprendista documenti, all'atto dell'assunzione, i periodi di tirocinio già compiuti e la frequenza di corsi di insegnamento complementari che siano obbligatori per legge (ove esistano).

Formazione esterna:

Le Parti stipulanti definiscono i contenuti e le modalità della formazione esterna all'azienda di 120 ore medie annue in applicazione del relativo Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto alla attività da svolgere, sarà previsto un impegno formativo ridotto a 40 ore medie annue.

Le ore destinate alla formazione esterna, sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Tutore:

Il tutore delle iniziative formative può essere identificato in lavoratori dell'Azienda di livello non inferiore a quello dell'apprendista, nel titolare dell'azienda ovvero, a fronte di particolari esigenze e/o figure professionali, in consulenti esterni aventi le caratteristiche professionali previste dall'apposito decreto ministeriale.

Rinvio alle disposizioni per la regolamentazione per gli operai ed impiegati:

Per tutto quanto non è previsto nei vari commi del presente articolo si fa riferimento alla normativa disposta per gli operai, per gli apprendisti operai, e alla normativa disposta per gli impiegati, per gli apprendisti impiegati.

ALLEGATO 24

**RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI SETTORE CARTARIO-
CARTOTECNICO: ART. 12, PARTE PRIMA, NORME GENERALI E ART. 10,
PARTE SECONDA, NORME OPERAI, CCNL 1° LUGLIO 1997 -
30 GIUGNO 2001 CARTAI-CARTOTECNICI**

NORME GENERALI**Art. 12 – Riposo settimanale**

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le eccezioni e le 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 all'art. 7, Parte Seconda – Norme Operai, e art. 4, Parte Terza – Norme Impiegati per il lavoro eseguito di domenica.

CHIARIMENTI 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 interazioni dovute ad esigenze stagionali, mancanza di materie prime, diminuzione del lavoro e cause di forza maggiore.

NORME OPERAI**Art. 10 – Giorni festivi**

Sono considerati festivi i seguenti giorni:

- 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 due festività nazionali (25 aprile, 1° maggio);
- c) le seguenti festività:
 - Capodanno;
 - Epifania;
 - Lunedì successivo alla Pasqua;
 - 15 agosto (Assunzione della B. M. Vergine);
 - 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.

Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le Organizzazioni territoriali qualora la ricorrenza del S. Patrono coincida con altra festività retribuita (per le unità produttive ubicate nel comune di Roma 29 giugno – SS. Pietro e Paolo).

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

Per le festività di cui al punto *a)* e *c)* il trattamento sarà il seguente:

A) nel caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni, sia per la festività goduta che per quella lavorata, l'operaio avrà diritto alla normale retribuzione corrispondente ad 1/6 dell'orario contrattuale settimanale;

B) in caso di diversa distribuzione dell'orario di lavoro sarà corrisposto il seguente trattamento:

1) nel caso di festività godute coincidenti con un giorno per il quale è prevista una prestazione lavorativa, il trattamento per la festività sarà ragguagliato a 7,73 ore di normale retribuzione;

2) nel caso che il lavoratore presti la sua opera durante le festività previste al precedente punto 1), oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettuate, maggiorate delle percentuali di cui al precedente art. 7, avrà diritto a 6,44 ore di normale retribuzione per ogni festività lavorata.

Identico trattamento sarà riconosciuto ai turnisti a ciclo continuo in caso di festività coincidente con i giorni di riposo, salvo quanto disposto al punto 3);

3) le festività cadenti nei giorni di sabato non daranno luogo comunque, sia per il personale a giornata sia per il personale turnista a ciclo continuo ad alcun trattamento relativo alle festività stesse, intendendosi con ciò recuperare il miglior trattamento corrisposto al punto 1).

Resta inteso che a fine anno verranno effettuati i relativi conguagli, nel caso in cui quanto erogato col criterio di cui sopra sia inferiore al trattamento corrispondente a 6,44 ore per ognuna delle undici festività.

Nel caso in cui una delle festività di cui ai punti *b)* e *c)* cada di domenica è dovuta la normale retribuzione corrispondente ad 1/6 dell'orario settimanale contrattuale.

Fermo restando quanto specificato ai precedenti punti A) e B) dovrà essere egualmente corrisposto per intero il trattamento economico al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenza per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore.

Il trattamento economico del presente articolo non sarà peraltro corrisposto, per le festività di cui al punto *c)*, nei periodi sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificata dal D.P.R. del 28 dicembre 1985 n. 792, vengono riconosciute

le 4 giornate di permesso o riposo retribuito di cui ai punti 1, 2 e 3 dell'art. 10, parte prima, norme generali (orario di lavoro). Tali giornate sono retribuite nella misura atta a consentire nella settimana in cui sono fruite il raggiungimento della retribuzione settimanale ragguagliata a 38 ore e 40'.

Per quanto riguarda le due festività nazionali la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (2 giugno e 4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Finito di stampare
nel mese di agosto 2007
Tipolitografia Galli & C. - Varese
