Il giorno 28 luglio 2021

tra

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA FRA GLI INDUSTRIALI DELLA CARTA, CARTONI E PASTE PER CARTA,

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA INDUSTRIE GRAFICHE, CARTOTECNICHE E TRASFORMATRICI,

e il SINDACATO LAVORATORI COMUNICAZIONE

e la FEDERAZIONE INFORMAZIONE SPETTACOLO E TELECOMUNICAZIONI

e la UNIONE ITALIANA LAVORATORI DELLA COMUNICAZIONE

e il Sindacato Nazionale UGL CARTA E STAMPA,

si è convenuta la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende esercenti l'industria della carta, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone del 30 novembre 2016. Detta ipotesi, non modificabile, sarà sottoposta al giudizio dei lavoratori entro il 30 ottobre 2021 e diventerà applicabile all'atto della firma definitiva.

Art. ...Giorni Festivi

Sono considerati festivi i giorni seguenti:

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

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

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

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

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

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività anche a coloro che, nei casi consentiti dalla Legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificata dal D.P.R. n. 792 del 28 dicembre 1985, vengono riconosciute quattro giornate di permesso o riposo retribuito di cui ai punti 20.1, 20.2, e 20.4 dell'art. 20 - Orario di lavoro - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro, con decorrenza della normale retribuzione.

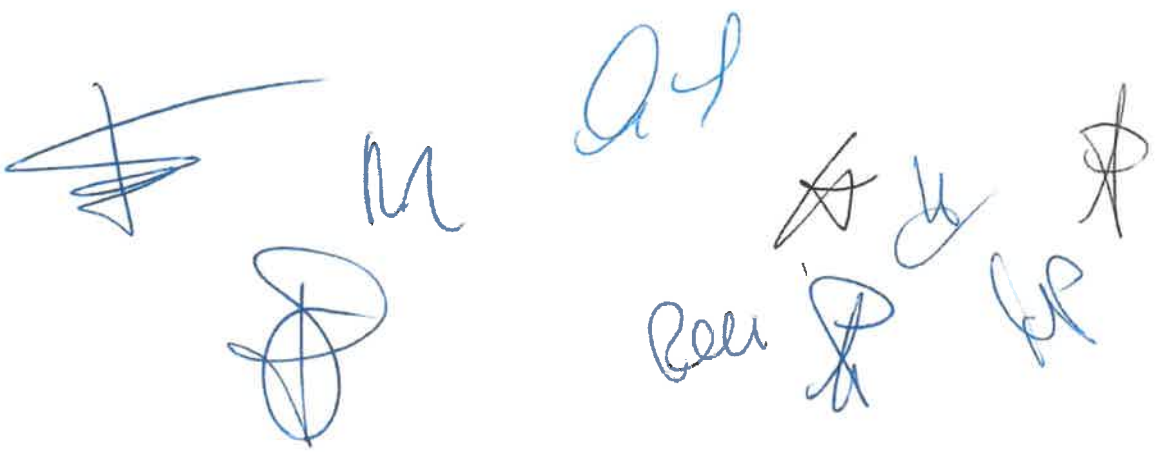
Tali giornate sono retribuite nella misura atta a consentire nella settimana in cui sono fruite il raggiungimento della retribuzione settimanale ragguagliata a 40 ore.

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

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

Nota a verbale

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



Art....Ferie

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

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

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

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

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

In caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, i giorni di ferie frazionati sono calcolati per 1,2 ciascuno ai fini del computo del periodo di ferie.

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro a turni avvicendati che prevedono un sistema di fruizione scaglionata delle ferie, l'epoca di fruizione delle stesse sarà normalmente stabilita dal maggio all'ottobre, salvo obiettive esigenze tecniche, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparti, per aliquote o individualmente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chiarimento 1

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

Chiarimento 2

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

Chiarimento 3

Nei casi di riduzione dell'orario di lavoro a seguito di contratto a part time, ovvero nei casi di sospensione e/o riduzione della retribuzione a seguito di temporanea assenza lavorativa (di durata pari o superiore alla settimana) per ricorso agli ammortizzatori sociali, aspettativa, fruizione di congedi parentali (come, ad esempio, quelli riconducibili alle fattispecie del 5° comma - art. 34 - D.Lgs. 151/2015), fruizione di altri istituti che parimenti contemplano una decurtazione contrattuale e/o di legge della normale retribuzione mensile oppure il mancato riconoscimento della stessa, anche il rateo di maturazione ferie verrà adeguato in ragione del livello di integrazione retributiva prevista dal presente contratto e/o dalle specifiche norme di legge regolamentanti la materia.

Chiarimento 4

Le parti, con riferimento al 4° comma dell'art.64 – FERIE – Sezione quarta – Norme specifiche per gli operai- CCNL cartai e cartotecnici 30 novembre 2016, si impegnano ad individuare le casistiche relative alle assenze giustificate che danno diritto alla maturazione delle ferie.

Tabella riepilogativa ore annue Ferie, Rol, Ex Festività, Permessi Retribuiti

Tipologia Orario Lavorativo Full Time	Orario medio settimanale	Ore Annue Ferie	Ore Annue Permessi Retribuiti/Ex festività/Rol	**Totale Ore Annue Spettanza**
Giornalieri e 2 turni (no c.c.)	40,00 ore	176,00	96,00	**272,00**
3 Turni (no c.c.)	40,00 ore	176,00	128,00	**304,00**
1 - 2 turni (7 giorni su 7)	40,00 ore	176,00		**176,00**
3 Turni (7 gioni su 7)	37,20 ore	176,00	32,00	**208,00**
Impiegati con anzianità > 10 anni		*+ 8 ore (tot. 184 ore)*		
Solo x impiegati con anzianità al 1/1/2017 > di 15 anni		*+ 24 ore (tot. 200 ore)*		

Art Sostenibilità ed Economia Circolare

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In particolare, considerato infatti l'orientamento attuale del legislatore europeo che sta introducendo importanti novità proprio su temi come la SUP Directive, Marking requirement, Waste Directive ed Circular Economy, appare fondamentale realizzare uno sforzo comune per indirizzare le scelte politiche a supporto della crescita del settore, evitando di converso erronee letture che abbiano alla base una scarsa conoscenza dei risultati che sono stati già raggiunti dal Settore.

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

Art. Gruppo di lavoro Paritetico sulla Struttura Contrattuale

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

A tal fine ed anche nello spirito di convogliare verso il perimetro di applicazione contrattuale anche componenti attualmente non ricomprese secondo logiche di più complessiva filiera, le Parti condividono sulla creazione di uno specifico Gruppo di Lavoro Paritetico che contribuisca a suggerire come migliorare la struttura stessa del contratto tramite la piena valorizzazione delle regole comuni e delle specificità inerenti ciascuna componente merceologica ricompresa nel perimetro stesso.

In questa logica, entro il prossimo mese di Marzo 2022 verranno definite dalle Parti le modalità di confronto, il numero dei componenti del Gruppo di Lavoro Paritetico ed entro il Giugno dello stesso anno si provvederà alla nomina dei componenti stessi.

Art. Conto Individuale del Tempo

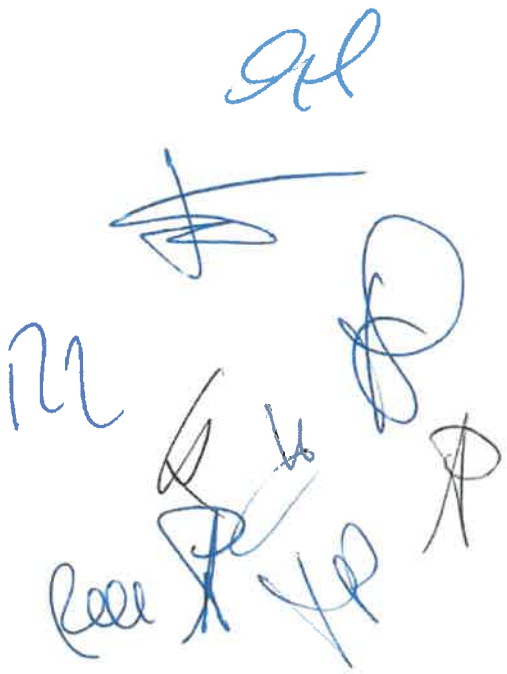
Le Parti, nella logica di costruire un sistema di supporto e di protezione nei confronti dei lavoratori che potrebbero trovarsi coinvolti in processi di riorganizzazione e ristrutturazione e/o meccanismi di anticipazione dell'uscita rispetto al raggiungimento dei requisiti minimi per il conseguimento della pensione ed infine di quanti possano necessitare di un supporto economico durante il decorso di malattie lunghe e croniche, ritengono opportuno costituire l'istituto del "Conto individuale del Tempo" che permetta ai lavoratori stessi di accantonare su un conto individuale ore da utilizzare in caso di necessità.

In particolare potranno essere indirizzati verso questo strumento:

1. Le ore di ROL ed Ex-Festività non utilizzate nel corso dell'anno
2. Le ore di credito relative alla Banca Ore, laddove non riprogrammate da parte Aziendale e non liquidate
3. Le eventuali ore di riposo compensativo
4. Le ore eventualmente indirizzate come ferie solidali in favore del lavoratore coinvolto
5. Eventuali altre ore prestate dal lavoratore in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro e per le quali non è stata retribuita la quota oraria e non è stato schedulato un recupero compensativo
6. Eventuali premi derivanti dalla contrattazione di secondo livello e/o dall'elemento di garanzia contrattuale di cui all'art.

Il regolamento applicativo dell'istituto verrà realizzato a livello aziendale e potrà essere inserito nell'ambito della contrattazione di secondo livello favorendo anche meccanismi che, attraverso l'eventuale trasformazione in strumenti welfare finalizzati al supporto delle tematiche sopradescritte rendano possibile, nel massimo rispetto delle normative in materia, il miglior utilizzo della strumentazione fornita dalla legge.

Le Parti istituiranno un Gruppo di lavoro tecnico per creare un modello di riferimento cui gli attori aziendali possano ispirarsi nella costituzione della Banca del Tempo a livello locale e per approfondire gli aspetti applicativi e normativi ad essa collegati.



Art. Abrogazioni

In considerazione dell'introduzione del meccanismo della mensilizzazione di cui all'art ... e della conseguente possibile armonizzazione di molti istituti tra operai ed impiegati, le Parti, anche al fine di rendere più snella e leggibile la struttura del presente contratto hanno ritenuto di poter procedere alla abrogazione degli articoli del CCNL del 30.11.2016 ormai non più attuali e di unificare in articoli unici nella parte Sezione Seconda-Disciplina del rapporto di lavoro quelli che sono ancora attuali, ma possono costituire appunto oggetto di armonizzazione.

Si considerano quindi abrogati gli artt:

- 73
- 74
- 78
- 83
- 88

Sono invece sostituiti da nuovi articoli armonizzati per la generalità dei lavoratori, gli artt.

- 49
- 60
- 61
- 62
- 63 e 77
- 64 e 79
- 65 e 80
- 66 e 81
- 68 e 85
- 71 e 90
- 72 e 82
- 92
- 32 e 93
- 99

In ragione di quanto sopra e della introduzione di nuovi istituti nella sottoscrizione della presente intesa, le parti condividono che in fase di stesura si procederà alla definizione della nuova numerazione dell'articolato contrattuale e che, quindi, i numeri posti in calce agli articoli contenuti nella presente intesa servono solo ai fini comparativi con il contenuto del precedente CCNL.

18b) Tempo Determinato

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

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

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

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

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

Tutto quanto sopra risulta altresì coerente con l'intendimento delle Parti di favorire un assetto del Mercato del lavoro che possa anche valorizzare la progressiva crescita delle competenze degli stessi lavoratori con contratto a tempo determinato ed i correlati sforzi formativi fatti dalle Aziende, evitando la dispersione forzata di quello che comunque da sempre ha rappresentato il bacino privilegiato anche per eventuali assunzioni a tempo indeterminato a parità di competenze e profili professionali, preservando al contempo le flessibilità organizzative che sono richieste dalle mutevoli esigenze dei Mercati.

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

Viene riconosciuta carattere di stagionalità:

1. alla produzione di imballaggi in cartoncino litografato, cartone ondulato e imballaggi flessibili destinati alla:
   - produzione di specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno collegati a particolari festività o ricorrenze;
   - produzione di gelati, dessert, creme, pret a glacer e affini;
   - produzione di cartone ondulato e di scatole in cartone ondulato per le campagne dell'orto-frutta;

- produzione di imballaggi, connessa a lanci promozionali di prodotti, aventi le seguenti caratteristiche:
- identificabilità: presenta caratteristiche distintive rispetto alla produzione normalmente realizzata (es. grafica dedicata);
- durata limitata nel tempo e comunque non superiore a 60 giorni, in caso di promozioni collegate a festività, eventi, concorsi o altre iniziative, salvo diverse intese con la R.S.U.

2. produzione di imballaggi flessibili per le campagne del settore alimentare di cui ai punti precedenti;

3. produzione di quaderni, blocchi e ricambi per appunti, notes collati, brossurati o spiralati dedicati alla scolastica nel periodo maggio-settembre.

L'Azienda informa annualmente le R.S.U. sulle assunzioni effettuate per prestazioni stagionali.

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

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

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

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

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

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

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari a ¼ della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota a verbale

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

Art. 18 g) Lavoro Agile (Smart working)

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

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

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

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

Art....GRUPPO DI LAVORO PARITETICO PER LA NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

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

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

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

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

Nel riconoscere che l'attuale sistema di Classificazione Unica di cui all'art. 19 necessita di essere allineato ai profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni a seguito dell'evoluzione dei mercati e delle tecnologie, le Parti hanno condiviso di costituire un apposito Gruppo di Lavoro Paritetico al quale affidare la riforma del sistema di classificazione delle declaratorie e dei profili, in modo da poter meglio declinare e valorizzare il contributo dei lavoratori in termini di know how, autonomia, responsabilità all'interno dei vari ruoli, prendendo altresì atto dell'internazionalizzazione delle organizzazioni e della trasformazione delle competenze professionali anche con riferimento a quanto richiesto dai sistemi di certificazione europea.

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

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

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

Entro due mesi dalla convalida del rinnovo del C.C.N.L. le Parti firmatarie dello stesso determineranno il numero dei componenti il Gruppo di Lavoro Paritetico e formuleranno una proposta in merito all'esperto di cui al comma precedente ed alle modalità di coordinamento dei lavori.

Entro i sei mesi successivi, le Parti dovranno convocare una prima riunione alla quale prenderanno parte i componenti il Gruppo di Lavoro in modo da ufficializzare loro l'incarico di stesura di un documento.

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

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

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

Art. 19 - Classificazione Unica

I lavoratori addetti alle aziende cui si applica il presente C.C.N.L. sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 5 gruppi professionali e 12 livelli retributivi, a cui si aggiungono i quadri. Tale classificazione è basata su declaratorie generali con le quali vengono definiti i criteri per l'inquadramento dei lavoratori nei gruppi e su profili professionali con i quali vengono esemplificati i contenuti delle prestazioni lavorative in essi considerate, cui corrispondono i livelli retributivi.

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

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

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

A tal fine innanzitutto si precisa che:

1. per "*polifunzionalità*" si intende la capacità acquisita dal lavoratore anche attraverso i sopra citati percorsi formativi, di utilizzare concretamente il possesso di competenze che permettano al lavoratore stesso di svolgere più attività diversificate che non siano ricomprese nella declaratoria contrattuale del livello/profilo di appartenenza, né in un profilo analogo del livello superiore, ma che si riferiscano a un profilo professionale diverso per il quale è necessario esercitare competenze e conoscenze differenti. A mero titolo di esempio potranno essere considerati polifunzionali quegli operatori che svolgano effettivamente sulla stessa macchina/impianto attività di produzione e manutenzione **non specialistica**, produzione e logistica e/o produzione e qualità in linea o di processo laddove, come chiarito, questa molteplicità di ruoli non sia stata già tipizzata nelle declaratorie contrattuali come profilo unitario.
2. Per "*polivalenza*" si intende invece la capacità acquisita dal lavoratore, anche attraverso percorsi formativi aziendali, di svolgere ~~coprire~~, in piena autonomia, attività funzionalmente analoghe ricomprese nel medesimo livello e/o profilo professionale, anche quando svolte su più impianti tecnologicamente differenti tra loro e/o fasi del ciclo produttivo diverse e anch'esse caratterizzate da fattori tecnologici differenti. La polivalenza si distingue dalla normale mobilità del personale proprio in ragione della complessità di competenze che include e si distingue altresì dalla mobilità di cui all'art. 23 che risponde a criteri di temporaneità e di gestione delle eccedenze. Sempre a mero titolo di esempio si considera polivalente uno stampatore che operi sia su tecnologie offset che su macchine rotocalco complesse e/o su impianti flexografici tecnologicamente avanzati, oppure lo stesso stampatore che sia in grado di condurre in piena autonomia impianti complessi di fustellatura e taglio.

Le Parti ritengono che, laddove l'organizzazione del lavoro, renda possibile il concreto utilizzo di figure che esercitino a pieno ed in modo continuativo capacità polifunzionali o polivalenti debba essere loro riconosciuto, sempre in relazione all'effettivo svolgimento di questi ruoli più complessi

Art. 19 Classificazione unica

- - OMISSIS - -

C1 1) Lavoratore che, indipendentemente dalla sua diretta partecipazione alle lavorazioni, guida, controlla e coordina il lavoro di squadre, con apporto di competenza tecnico-pratica, e con limitata autonomia nell'ambito delle sue funzioni (qualora controlli lavoratori compresi nei profili del presente livello acquisisce il 2° livello del gruppo B);

2) Impiegato d'ordine che, per effetto di una maggiore professionalità ed esperienza e attraverso una più ampia e articolata attribuzione di compiti, svolge attività e lavori che presentano maggiore complessità rispetto a quelli classificati nel livello inferiore;

3) Operatore esperto che esegue autonomamente, secondo le sequenze e i tempi stabiliti, le procedure, anche di ripartenza, di elaborazione dati;

4) Operatore di cartiera che, con responsabilità del ciclo operativo, comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale, avvia, conduce e controlla, nella loro funzionalità ed esercizio, macchine o impianti di media complessità tecnologica (anche continue per la produzione di carte fini e finissime);

5) Operatore di cartiera che, con responsabilità del ciclo operativo, comportante un elevato grado di specializzazione tecnica e professionale, avvia conduce e controlla impianti di preparazione e raffinazione delle materie prime destinate alle macchine continue o impianti di preparazione dei prodotti chimici, minerali e delle patine per il processo di patinatura della carta;

6) Lavoratore con rilevante grado di specializzazione, responsabile di impianto per la produzione di vapore di media potenzialità con caratteristiche di media complessità tecnica e tecnologica;

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

Dichiarazione a verbale per il 7° profilo del livello C/1.

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

8) Conduttore con preparazione e/o preparatore che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale, opera su macchine o impianti cartotecnici e di allestimento di particolare complessità tecnica e tecnologica (vedi dichiarazione a verbale);

9) Primi coadiutori di operatori di cartiera inquadrati al 6° e 8° profilo del 2° livello del gruppo B;

10) Operatore con rilevante grado di specializzazione responsabile di più gruppi di pallettizzazione totalmente automatizzati, dei nastri di accumulo e collettori che ne controlla, coordina e ottimizza il funzionamento, predispone e modifica i programmi di pallettizzazione, individua le anomalie ed effettua il ripristino e le riparazioni dei guasti;

11) Lavoratore che, con partecipazione diretta, svolge compiti di coordinamento operativo degli addetti ai reparti ricevimento materie prime o spedizione prodotti finiti;

12) Lavoratore con rilevante grado di specializzazione che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue nei laboratori le prove tecnologiche e analisi di routine su campioni di prodotto, materiali e materie prime, usando le attrezzature necessarie e procedendo alle relative annotazioni;

13) Conduttore con un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale che, con responsabilità del ciclo operativo opera su macchine o impianti cartotecnici del comparto "tissue" di media complessità tecnica e tecnologica in entrambe le tipologie rotoli e piegati effettuando in piena autonomia e responsabilità le operazioni di cambio formato, messa a punto regolazione e piccola manutenzione;

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

Dichiarazione a verbale per i due precedenti profili

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

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

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

--- OMISSIS --

una specifica indennità di mansione determinata in cifra fissa e riconosciuta per 12 mensilità. L'importo di tale indennità, che non ha effetto su alcun istituto retributivo indiretto o differito, non sarà inferiore, al momento della sua istaurazione, al 50% della differenza tra i minimi di stipendio mensili del livello superiore e quello di reale appartenenza.

L'eventuale mancato esercizio delle mansioni così delineate, per modifiche intervenute nell'organizzazione del lavoro o per via del mutamento di tecnologia, per rifiuto da parte del lavoratore interessato o per sua promozione ad un livello superiore comporterà l'immediata cessazione della erogazione di questa indennità di mansione.

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

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

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

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

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

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

PROFILI PROFESSIONALI C1 -C2

Conduttore di Taglierine
Profilo C1

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

Profilo C2

Operatore di impianti cartotecnici di taglio di materiale per imballaggio che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale, opera e controlla tali impianti nelle loro fasi di funzionalità ed esercizio.

Conduttore di Estrusore
Profilo C1

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

Profilo C2

Operatore di impianti di estrusione di materiale plastico HDPE CDPE PE o affini che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale, conduce e controlla tali impianti nelle loro fasi di funzionalità ed esercizio.

20.2) Orario a Turno non a ciclo continuo

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

I lavoratori che prestano la loro attività su tre turni avvicendati di 8 ore consecutive usufruiscono di riposi retribuiti da distribuire, sui tre turni, nella misura di: 9 giorni nel corso dell'anno a tutto il 31 dicembre 1984; 11 giorni nel corso dell'anno dal 1° gennaio 1985; 12 giorni nel corso dell'anno dal 1° gennaio 1991.

A tali giorni, si aggiungono ulteriori 4 giorni di riposo retribuito (con le modalità individuate al punto 1) del presente articolo) espressamente riconosciuti in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge 5 marzo 1977 n. 54, così come modificata dal D.P.R. n. 792 del 28 dicembre 1985.

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

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

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

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

Nei periodi plurisettimanali sopra indicati sarà comunque mantenuta la maggiorazione per lavoro a turni di cui all'art. 22 anche nel periodo di adozione dello schema 6x6.

20.4) Orario a Tre Turni a ciclo continuo sette giorni su sette

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

Nella riduzione d'orario restano non maturati i 16 giorni di riposo retribuito (comprensivi anche di quelli concessi in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge n. 54/1977), previsti per tali lavoratori dalla precedente regolamentazione contrattuale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ai lavoratori turnisti sarà corrisposta la maggiorazione prevista al punto c) dell'art. 21- Sezione seconda – Disciplina del rapporto di lavoro, per la prestazione domenicale con riposo compensativo.

Chiarimento a verbale

Le Parti si danno atto che i 2 giorni di riposo retribuito di cui al 9° comma vengono riconosciuti anche nelle aziende che non ritengono di avvalersi di quanto previsto dallo stesso 9° comma del punto 20.4).

20.6) Banca Ore

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

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

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

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

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

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

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

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

Sono fatti salvi i casi di oggettiva impossibilità di pianificazione dei recuperi da parte della stessa a causa dell'insorgere, in capo al singolo lavoratore, di impedimenti che abbiano comportato significativi periodi di assenza e, pertanto, fatto venir meno le condizioni per poter effettuare i corrispondenti recuperi lavorativi.

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

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

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

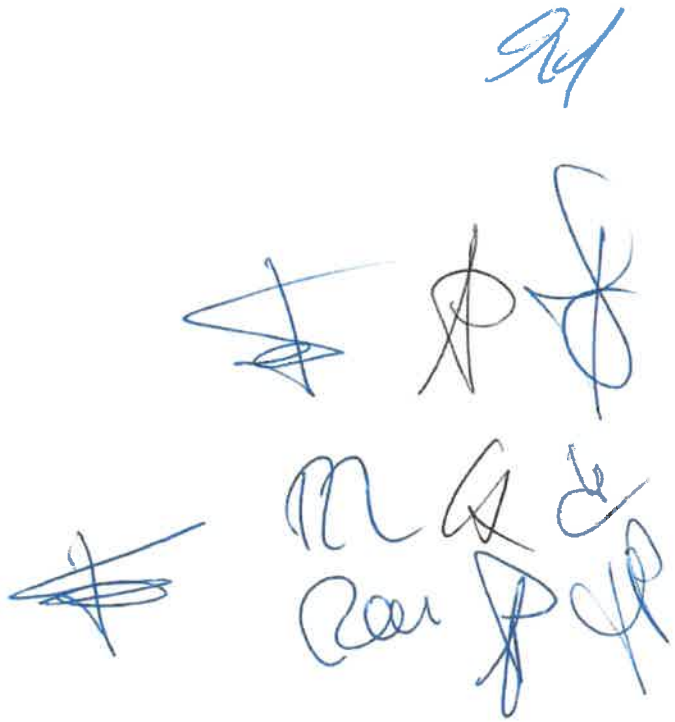
In caso di mancato recupero, le ore effettuate oltre l'orario contrattuale saranno retribuite con la maggiorazione di straordinario spettante incrementata del 5% e con assorbimento della maggiorazione di cui al comma precedente.

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

Chiarimento a verbale

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

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



Art. 25 – **Fondo nazionale di previdenza complementare**

L'accordo istitutivo di Byblos, Fondo Nazionale Pensione Complementare per i lavoratori delle aziende esercenti l'industria della carta e del cartone, delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali, è riportato in appendice insieme allo statuto e al regolamento elettorale.

Per quanto riguarda i comparti disciplinati dal presente contratto il Fondo sarà alimentato con le seguenti modalità:

- contributo a carico del Datore di Lavoro pari all' 1% della normale retribuzione annua (comprensiva della 13.ma mensilità o gratifica natalizia); il contributo viene elevato al 1,2% dal 01/01/2012;
- contributo a carico del dipendente pari all'1% della normale retribuzione annua (comprensiva della 13.ma mensilità o gratifica natalizia);
- 100% dell'accantonamento del T.F.R. maturato nell'anno per i dipendenti assunti per la prima volta dopo il 28 aprile 1993;
- quota dell'accantonamento del T.F.R. maturato nell'anno pari al 2% della retribuzione utile alla determinazione dello stesso T.F.R. per tutti gli altri dipendenti.

In occasione dell'assunzione con contratto a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato, con contratto di inserimento, con contratto part-time a tempo indeterminato, con contratto a termine di durata pari o superiore a sei mesi, l'Azienda consegnerà al neo assunto il modulo di domanda di adesione al Fondo e la scheda informativa.

A decorrere dal 01/01/2023, in favore dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Byblos, verrà riconosciuto un contributo aggiuntivo a carico del Datore di Lavoro pari al 0,3% della normale retribuzione annua così come sopra definita.

Art. 28 - Cambio turno

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

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

a) un limite massimo di 24 volte l'anno, da intendersi nel senso che si considera modificabile, con un preavviso di 18 ore, l'orario afferente la singola prestazione lavorativa;

b) un limite massimo di 6 volte l'anno riferito alle modifiche che impattano sull'intera struttura dei turni settimanali e/o sull'intero ciclo settimanale di turni (per intero ciclo settimanale deve intendersi una variazione di almeno tre giorni consecutivi).

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

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

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

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

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

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

Art

Innovazione, Digitalizzazione e Automazione

Il processo di innovazione e digitalizzazione degli impianti che, già presente come importante fattore competitivo prima dell'emergenza Covid 19 (Piano Industria 4.0), è stato posto come uno dei pilastri del Next Generation Plan della Commissione Europea e come il più importante capitolo del programma Italiano per l'accesso alle risorse del Recovery Fund, comporterà una profonda trasformazione dei processi aziendali.

Questo rende necessario ripensare completamente il sistema di competenze disponibili nel mondo del lavoro, al fine di garantire il pieno allineamento tra le skills possedute ed i nuovi profili professionali che si vengono a sviluppare con la progressiva introduzione di impianti a contenuto tecnologico avanzato e che favoriscono lo scambio e la gestione dei Big Data, anche per avere un controllo constante dei flussi di informazioni all'interno dei processi industriali.

In questo scenario, anche il comparto della carta e quello delle industrie grafiche cartotecniche e trasformatrici sta vivendo una profonda trasformazione, che rende sempre più essenziale far sì che tutti gli addetti siano in grado di svolgere le attività cui sono preposti con competenze aggiornate ed in grado di interfacciarsi con i nuovi impianti.

Questa situazione, se da un lato rende necessario richiedere alle parti stipulanti il presente contratto una profonda opera di riscrittura e rivisitazione del modello di classificazione contrattuale con la definizione dei nuovi profili professionali che derivano da questa evoluzione, dall'altro configura come non rimandabile anche l'avvio di percorsi formativi volti a garantire il pieno allineamento professionale con tale scenario.

In questa logica elemento importante può essere la modulazione di programmi che, anche sfruttando la possibile spinta derivante da un uso più ampio delle risorse che sono e dovrebbero essere messe a disposizione da parte del Fondo Nuove Competenze, possono anche costituire un concreto elemento attuativo di quanto previsto dall'art. 36, Sez. seconda – Disciplina del Rapporto di Lavoro.

Quanto sopra deve considerarsi come elemento essenziale per il mantenimento della tenuta del sistema industriale, della sua competitività e del bilanciamento gestionale, anche in una logica di condivisione delle conoscenze differenziali(generation share management), tra risorse native digitali e attori aziendali con maggiore esperienza lavorativa in ruoli tradizionali, ma provvisti di competenze limitate rispetto ai processi di automazione degli impianti.

Conseguentemente, le Parti, puntando a valorizzare l'elemento della crescita professionale e delle competenze come un fattore chiave della competitività dell'intero comparto, e superando una lettura meramente legata a percorsi di crescita inquadramentale, intendono rendere coerente lo sforzo formativo con le esigenze sistemiche sopra evidenziate.

Le parti quindi, anche nell'ambito del lavoro del Gruppo di Lavoro Classificazione che si occuperà di aggiornare i profili professionali e di proporre un nuovo sistema unico nel corso della prossima tornata di rinnovo contrattuale, potranno anche identificare le linee guida di tali programmi formativi alla luce delle evoluzioni che si manifesteranno nel corso dello stesso periodo, ma ritengono al contempo di dover attuare sin da subito gli interventi che verranno ritenuti non procrastinabili per preservare la competitività dell'intero sistema.

Le Aziende dunque esamineranno insieme con le RSU ed le OO.SS. Territoriali firmatarie del presente contratto i piani formativi relativi a queste specifiche materie e le parti si impegnano ad attivare anche tutte le fonti di finanziamento presenti nel coevo quadro normativo per supportare queste iniziative.

Al contempo a livello Nazionale verranno attivati, come meglio specificato all'art. 36 - Formazione e aggiornamento professionale, quei percorsi che, anche con il coinvolgimento dell'ENIPG, consentano di definire dei meccanismi di coordinamento che favoriscano il processo di modernizzazione del sistema delle competenze.

Art. 36 - Formazione e aggiornamento professionale

Le Organizzazioni contraenti, anche alla luce di quanto meglio specificato nell'art Innovazione, Digitalizzazione e Automazione, riconoscono la necessità e si impegnano a dare impulso alla formazione e all'aggiornamento professionale come mezzo necessario per la conservazione delle capacità professionali, il mantenimento della competitività e l'incremento professionale, al fine di ottenere e mantenere un ottimale utilizzo delle strutture produttive e degli impianti.

A tal fine, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, le apposite commissioni, anche in collaborazione con l'Enipg, oltre ad elaborare ed aggiornare gli obiettivi di conoscenze e competenze ed i relativi percorsi formativi per l'applicazione della norma relativa all'Apprendistato, valuteranno i fabbisogni formativi espressi dai settori al fine di assumere le iniziative concrete che siano di supporto alle aziende e ai lavoratori nella realizzazione della formazione continua tramite l'intervento di Fondimpresa o l'avviamento di percorsi con l'ANPAL per l'utilizzo del Fondo Nuove Competenze.

Ferma rimanendo la possibilità che analoghe iniziative siano svolte a livello aziendale, le Parti sono, infatti, convinte che una attività di indirizzo, iniziativa e coordinamento a livello nazionale in campo formativo, gestita pariteticamente, costituisca una rilevante garanzia dell'efficacia degli interventi di formazione continua e favorisca il dialogo con gli Enti erogatori dei finanziamenti.

Infatti il livello nazionale:

– può avvalersi delle migliori conoscenze specialistiche dei processi produttivi e della loro evoluzione tecnologica;

– può avvalersi della collaborazione delle migliori scuole specializzate;

– favorisce l'uniformità della formazione indipendentemente dalla collocazione territoriale delle singole aziende.

L'attività di cui sopra sarà svolta in coordinamento con le strutture territoriali delle Parti delle aree interessate e con le articolazioni territoriali di Fondimpresa e dell'ANPAL .

I lavoratori che frequenteranno i corsi di cui al presente articolo potranno avvalersi dei permessi previsti dal successivo art. 37, secondo la disciplina prevista dall'articolo stesso.

In relazione a quanto sopra i Gruppi e le aziende nell'ambito degli incontri previsti dall'art. 7 - Sistema di informazione - Sezione prima. Gli istituti di carattere sindacale, forniranno alle R.S.U. e alle OO.SS. Territoriali informazioni sui corsi effettuati, specificandone le finalità e i risultati conseguiti, e sui corsi programmati.

Le R.S.U. e le OO.SS. forniranno alle aziende il proprio contributo sia sui fabbisogni formativi, sia sulla efficacia della formazione effettuata, proponendo eventuali ulteriori interventi.

Art. __ ENIPG

Le parti, anche alla luce di quanto previsto dall'art....., al fine di promuovere, incrementare e potenziare l'istruzione e l'aggiornamento professionale nel settore cartotecnico, in considerazione delle esigenze legate all'evoluzione tecnologica e dei processi organizzativi e produttivi, riconoscono l'Ente Nazionale per l'Istruzione Professionale Grafica (E.N.I.P.G.) quale organismo atto a provvedere allo studio, alla promozione e al coordinamento delle iniziative dirette a favorire lo sviluppo tecnico e professionale del settore.

A decorrere da gennaio 2022 viene istituto un contributo di assistenza contrattuale.

Le aziende del settore cartotecnico sono tenute all'iscrizione a decorrere da gennaio 2022.

Per il pagamento della quota:

- le aziende fino ai 15 dipendenti verseranno un contributo nella misura dello 0,05% della retribuzione annua lorda per l'anno 2023 e 0,10% a regime, dal 2024;
- le aziende sopra i 15 dipendente verseranno lo 0,10% della retribuzione annua lorda a decorrere da gennaio 2023.

Al contributo non sono tenute le aziende cartarie e del converting del tissue.

Il requisito dimensionale è calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente all'iscrizione (salvo il primo anno per cui si prenderà a riferimento dicembre 2022), avendo riguardo al numero di operai, impiegati e quadri e computando proporzionalmente i lavoratori part-time.

Tale contributo verrà richiesto e riscosso dall'E.N.I.P.G. Nazionale o da un ente previdenziale/assicurativo e ripartito in ragione del 70% ai Comitati provinciali o interprovinciali o regionali e del 30% all'E.N.I.P.G. stesso.

I Comitati provinciali o interprovinciali o regionali stabiliranno, ciascuno per la propria competenza e nell'ambito delle norme statutarie e regolamentari dell'E.N.I.P.G., le modalità del proprio funzionamento e quelle di riscossione del contributo di cui al comma precedente.

In caso di mancata costituzione del competente Comitato provinciale o interprovinciale o regionale per l'istruzione professionale cartotecnica le competenze a livello territoriale verranno assunte direttamente dall'E.N.I.P.G. al quale resterà assegnata di conseguenza l'intera aliquota del contributo contrattuale.

Verranno valutate, da parte dell'Ente, opportunità di accordi/possibili sinergie con quelle aziende che hanno già in corso progetti e/o attività formative con strutture interne dedicate.

Art. 50 – **Conteggi perequativi**

Le maggiorazioni per lavori a turno, salvo i casi in cui le stesse siano state corrisposte per prestazioni occasionali, saranno computate per le ferie, per i permessi retribuiti, per la tredicesima mensilità e la gratifica natalizia, in base alla media maturata negli ultimi 12 mesi ai titoli di cui sopra.

Sono fatte salve le condizioni in atto di miglior favore.

Nel caso l'Azienda abbia assegnato mansioni giornaliere a un lavoratore turnista che abbia compiuto 60 anni di età a seguito di permanente inidoneità a continuare a lavorare a turni (accertata da istituti di diritto pubblico e/o medici di fiducia dell'Azienda), questi manterrà ad personam in cifra fissa tanti trentesimi del 50% della maggiorazione di turno mediamente percepita, quanti sono stati gli anni interi di servizio prestati effettivamente in turno fino ad un massimo di 30/30.

Tale importo sarà riassorbito fino a concorrenza nel caso di nuova assegnazione a lavoro in turni.

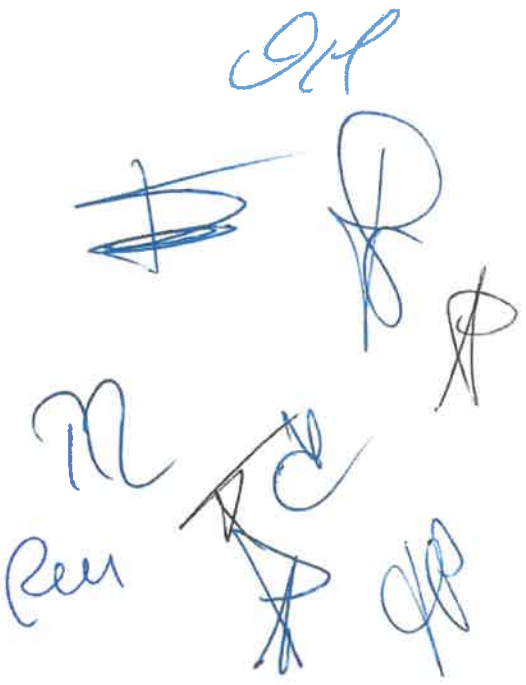
Nota transitoria
Per il solo biennio 2021/2022 il riferimento anagrafico di cui al 3° comma del presente articolo sarà considerato 58 anni.

Art. 56 – **Decorrenza e durata**

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

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

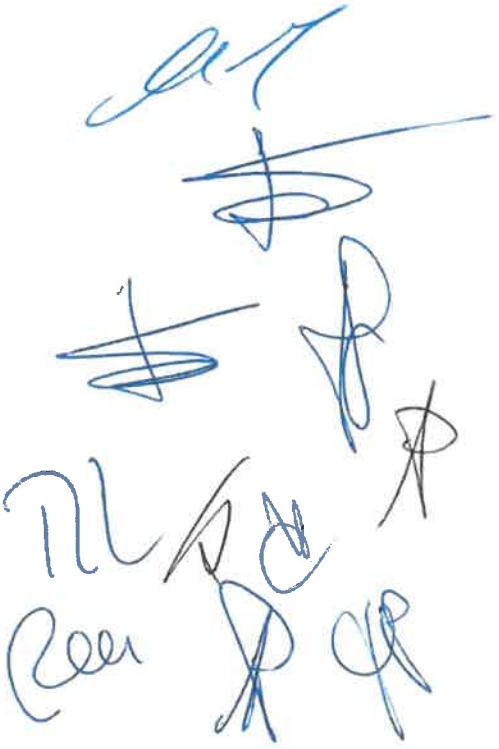
Per ciò che attiene alle procedure da seguire per il rinnovo contrattuale si fa rinvio a quanto previsto nell'articolo "*Il sistema delle relazione industriali*".



ART Cambio delle squadre per lavoro a turni

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

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



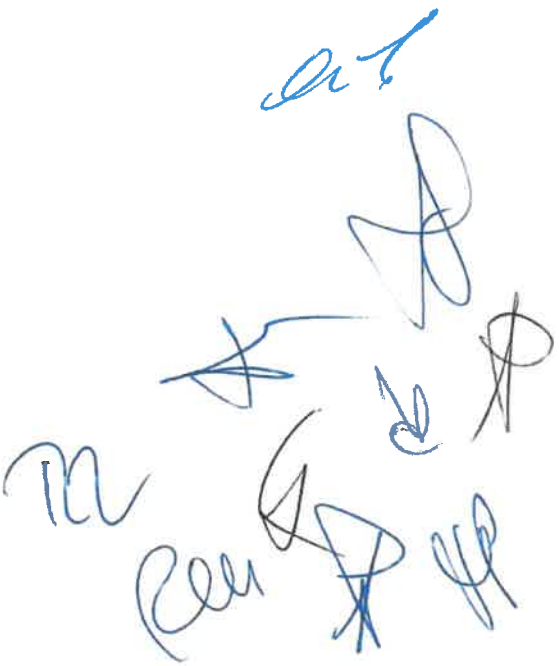
Art. 61 - Interruzioni e sospensioni di lavoro

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

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

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

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

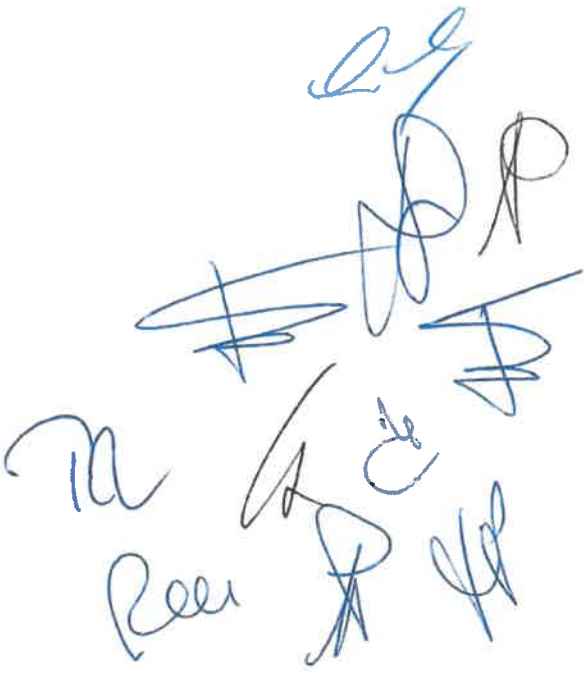


Art. Recuperi

È in facoltà dell'Azienda far recuperare le ore perdute a causa di forza maggiore e le soste di lavoro concordate, corrispondendo al lavoratore la sola normale retribuzione.

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

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



ART....Permessi

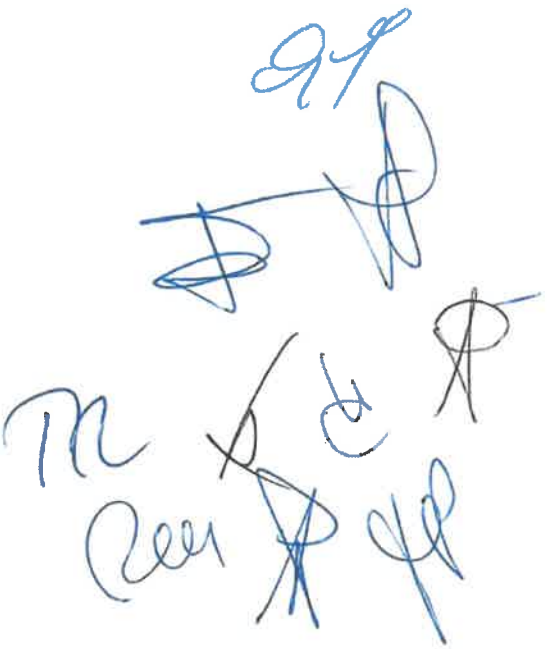
Al lavoratore che ne faccia domanda e che non dispone di spettanze (ferie, rol, ex festività), in quanto completamente esaurite, saranno concessi, compatibilmente con le esigenze dell'Azienda, brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

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

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

ART....PERMESSI L. 104/1992

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



Art....Congedo matrimoniale

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

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

Nota a verbale

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

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

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

Art....Aumenti periodici di anzianità

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

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

		scatti anzianità				
Livello	Parametro	1	2	3	4	5
Q	250	15,49	30,98	46,47	61,96	77,45
AS	249	15,49	30,98	46,47	61,96	77,45
A	212	15,49	30,98	46,47	61,96	77,45
B1	188	13,94	27,88	41,82	55,76	69,70
B2S	182	13,69	27,38	41,07	54,76	68,45
B2	174	13,69	27,38	41,07	54,76	68,45
C1S	161	13,43	26,86	40,29	53,72	67,15
C1	153	13,43	26,86	40,29	53,72	67,15
C2	139	13,17	26,34	39,51	52,68	65,85
C3	129	12,91	25,82	38,73	51,64	64,55
D1	121	12,39	24,78	37,17	49,56	61,95
D2	111	11,88	23,76	35,64	47,52	59,40
E	100	11,62	23,24	34,86	46,48	58,10

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

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

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

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

Passaggio da operaio a impiegato

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

NORME TRANSITORIE

1) Gli impiegati in servizio al 21 luglio 1979 mantengono il diritto alla maturazione di 14 scatti biennali per il settore cartario e di 12 scatti biennali per il settore cartotecnico, secondo gli importi previsti al 2° comma del presente articolo.

2) Passaggio di livello

Per gli impiegati in servizio al 21 luglio 1979, nei casi di passaggio di livello verrà mantenuta la cifra già maturata a titolo di scatti con diritto alla maturazione di ulteriori scatti biennali secondo gli importi previsti dal presente articolo nei limiti di un importo massimo complessivo, riferito al nuovo livello categoriale, corrispondente a 12 scatti per i cartotecnici e a 14 scatti per i cartai.

Art....Ferie e ROL solidali

Ai sensi dell'art. 24 D. lgs 151/2015 è consentito ai lavoratori cedere volontariamente a titolo gratuito una quota di ferie (residue dell'anno precedente se eccedenti le quattro settimane e/o parte eccedente le quattro settimane dell'anno corrente) e una quota di rol/ex festività/permessi retribuiti in favore di propri colleghi per motivi di solidarietà.

In aggiunta ai casi contemplati dall'art. 24 D.lgs 151/2015 a livello locale/aziendale sarà possibile attivare quanto sopra anche a favore di dipendenti che abbiano la necessità di assistere famigliari sofferenti di patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice.

Le modalità di attuazione di tale istituto saranno definite a livello aziendale mediante confronto con le RSU.

Art. 70 – **Malattia e infortunio**

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

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

In caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi causa, come ad esempio problemi tecnici di trasmissione o insorgenza dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso al Datore di Lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'Azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

Per quanto concerne il controllo delle assenze per infermità, fermo restando quanto previsto dall'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 vengono stabiliti le seguenti regole e comportamenti:

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

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

A) Trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro

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

- conservazione del posto, senza interruzione di anzianità per tutta la durata della malattia o infortunio non sul lavoro fino ad un massimo di 12 mesi;
- corresponsione da parte dell'Azienda a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno, di una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni di Legge e/o di altre norme, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera di fatto netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario, festivo e domenicale), ragguagliata ad un sesto dell'orario contrattuale settimanale o ad 1/5 in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni; tale criterio consente all'operaio, nei limiti sopra indicati, di percepire la normale retribuzione netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario, festivo e domenicale) che avrebbe conseguito effettuando il proprio normale orario di lavoro;
- per i successivi 6 mesi corresponsione del 50% della normale retribuzione di fatto netta come sopra definita. Tale trattamento aggiuntivo non può sommarsi all'indennità I.N.P.S. e pertanto opererà

esclusivamente per i periodi, all'interno dei 6 mesi successivi al primo semestre, non coperti dall'intervento economico dell'I.N.P.S.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NORMA TRANSITORIA

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

Art....Corresponsione della retribuzione

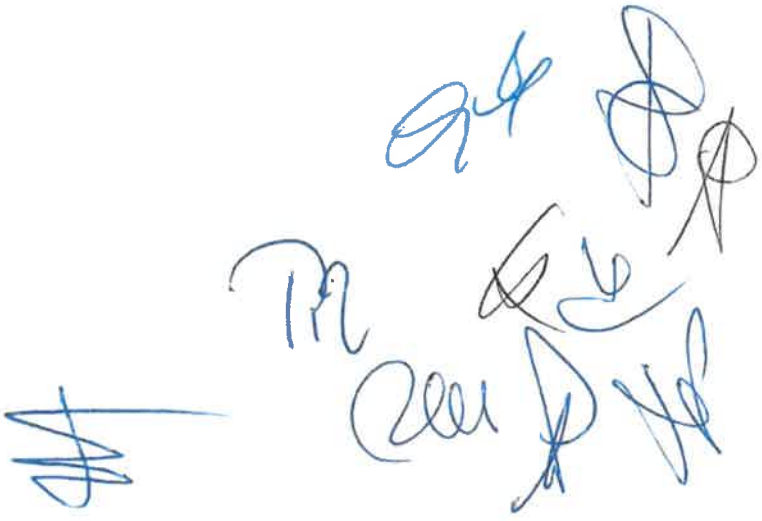
La retribuzione sarà corrisposta mensilmente e verrà accreditata sul conto corrente (bancario o postale) comunicato dal lavoratore all'atto dell'assunzione o successivamente a seguito di variazione dello stesso.

Fatte salve le informazioni previste dalle norme di Legge regolamentanti il Libro Unico del Lavoro (LUL), la corresponsione della retribuzione e delle competenze spettanti al lavoratore in caso di per cessazione del rapporto di lavoro sarà effettuata mediante prospetto paga sul quale saranno specificati i singoli elementi delle spettanze e delle trattenute.

Nel caso in cui l'Azienda ne ritardi l'accredito dello stipendio di oltre 10 giorni rispetto alla data di valuta prevista, decoreranno - dal giorno successivo a quello di scadenza dei suddetti 10 giorni - gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

In caso di ritardo superiore a 1 mese, rispetto alla scadenza del termine di cui al comma precedente, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro per giusta causa, con diritto alla corresponsione dell'indennità di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e/o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.



Art. 49 - Nomenclatura

Ai fini del presente contratto, si intende:

– per stipendio o salario contrattuale, i valori del TEM e dell'Elemento di Modernizzazione Contrattuale dei minimi tabellari;

– per normale retribuzione, la somma di quanto compete al lavoratore, quale corrispettivo, in via ordinaria, mensilmente o a periodi più brevi (compresi stipendio o salario contrattuale, aumenti periodici di anzianità e, quando dovute, indennità per lavoro a ciclo continuo di sette giorni su sette, maggiorazioni per prestazioni non occasionali in turni di 8 ore consecutive, esclusi emolumenti annuali, indennità di cassa);

– per retribuzione globale, l'insieme degli emolumenti percepiti nell'anno per la prestazione lavorativa nell'orario contrattuale.

Chiarimento a verbale

A chiarimento della normativa contrattuale vigente, le Parti riconoscono che la maggiorazione del lavoro domenicale con riposo compensativo non viene considerata agli effetti della retribuzione indiretta (ferie - festività - tredicesima o gratifica natalizia).

Tale maggiorazione compete invece sul T.F.R..

Sono fatti salvi gli accordi collettivi di miglior favore.

Art 100 bis ELEMENTO DI MODERNIZZAZIONE CONTRATTUALE

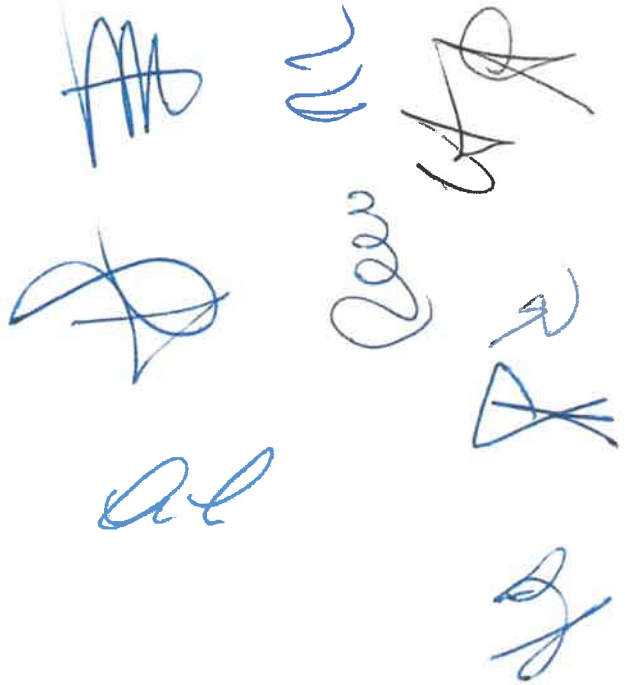
Tenuto conto degli importanti elementi di modernizzazione contrattuale introdotti dal presente contratto, viene istituita una specifica voce retributiva denominata "Elemento di Modernizzazione Contrattuale", dell'importo a regime di 20€ sul livello C1, parametrato come da scala parametrale dei minimi di stipendio, che verrà corrisposta con i seguenti importi e decorrenze:

EMC euro	DECORRENZA
6	Gennaio 2022
6	Gennaio 2023
4	Gennaio 2024
4	Luglio 2024

Gli importi di cui sopra rientrano nella definizione di normale retribuzione prevista dall'art. xxx (ex art. 49).

Art.....Una Tantum

Nel mese di ottobre, e previo scioglimento positivo della riserva da parte delle OO.SS. Nazionali a tutti i lavoratori in forza e con anzianità aziendale di almeno tre mesi al momento dell'erogazione, sarà riconosciuto un importo Una Tantum di 150 euro lorde non riparametrabili, omnicomprensivo dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale e/o contrattuale.
Tale importo non concorre inoltre alla base di calcolo del T.F.R.

TABELLA MINIMI DI STIPENDIO

CAT	par	Minimi al 31.12.2021	TEM 2022 1° genn	EMC 2022 1° gen	incr tot 2022 1° gen	Minimi dal 1.1.2022	TEM 2023 1° genn	EMC 2023 1° gen	incr tot 2023 1° gen	Minimi dal 1.1.2023	TEM 2024 1° genn	EMC 2024 1° gen	incr tot 2024 1° gen	Minimi dal 1.1.2024	TEM 2024 1° lug	EMC 2024 1° lug	incr tot 2024 1° lug	Minimi dal 1.7.2024
Quadro	250	2.547,94	39,22	9,80	49,02	2.596,96	39,22	9,80	49,02	2.645,98	26,14	6,54	32,68	2.678,66	26,14	6,54	32,68	2.711,34
Cat.AS	249	2.539,92	39,06	9,76	48,82	2.588,74	39,06	9,76	48,82	2.637,56	26,04	6,51	32,55	2.670,11	26,04	6,51	32,55	2.702,66
Cat.A	212	2.237,74	33,25	8,31	41,57	2.279,31	33,25	8,31	41,57	2.320,88	22,17	5,54	27,71	2.348,59	22,17	5,54	27,71	2.376,30
Cat.B1	188	2.040,60	29,49	7,37	36,86	2.077,46	29,49	7,37	36,86	2.114,32	19,66	4,92	24,58	2.138,90	19,66	4,92	24,58	2.163,48
Cat.B2S	182	1.990,76	28,55	7,14	35,69	2.026,47	28,55	7,14	35,69	2.062,16	19,03	4,76	23,79	2.085,95	19,03	4,76	23,79	2.109,74
Cat.B2	174	1.926,73	27,29	6,82	34,12	1.960,85	27,29	6,82	34,12	1.994,97	18,20	4,55	22,75	2.017,72	18,20	4,55	22,75	2.040,47
Cat.C1S	161	1.819,13	25,25	6,31	31,57	1.850,70	25,25	6,31	31,57	1.882,27	16,84	4,21	21,05	1.903,32	16,84	4,21	21,05	1.924,37
Cat.C1	**153**	**1.755,11**	**24,00**	**6,00**	**30,00**	**1.785,11**	**24,00**	**6,00**	**30,00**	**1.815,11**	**16,00**	**4,00**	**20,00**	**1.835,11**	**16,00**	**4,00**	**20,00**	**1.855,11**
Cat.C2	139	1.640,70	21,80	5,45	27,25	1.667,95	21,80	5,45	27,25	1.695,20	14,54	3,63	18,17	1.713,37	14,54	3,63	18,17	1.731,54
Cat.C3	129	1.559,28	20,24	5,06	25,29	1.584,57	20,24	5,06	25,29	1.609,86	13,49	3,37	16,86	1.626,72	13,49	3,37	16,86	1.643,58
Cat.D1	121	1.494,11	18,98	4,75	23,73	1.517,84	18,98	4,75	23,73	1.541,57	12,65	3,16	15,82	1.557,39	12,65	3,16	15,82	1.573,21
Cat.D2	111	1.412,35	17,41	4,35	21,76	1.434,11	17,41	4,35	21,76	1.455,87	11,61	2,90	14,51	1.470,38	11,61	2,90	14,51	1.484,89
Cat.E	100	1.322,61	15,69	3,92	19,61	1.342,22	15,69	3,92	19,61	1.361,83	10,46	2,61	13,07	1.374,90	10,46	2,61	13,07	1.387,97