

**ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA
INDUSTRIE GRAFICHE CARTOTECNICHE E
TRASFORMATRICI**

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

**SLC CGIL
FISTEL CISL
UILCOM UIL
UGL CARTA E STAMPA**

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER LE AZIENDE

**ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLA CARTA
E CARTONE, DELLA CELLULOSA, PASTA LEGNO, FIBRA
VULCANIZZATA E PRESFIBRA**

E

**PER LE AZIENDE CARTOTECNICHE
E TRASFORMATRICI DELLA CARTA E DEL CARTONE**

13 settembre 2012

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per le aziende

esercenti l'industria della carta
e cartone, della cellulosa, pasta legno,
fibra vulcanizzata e presfibra

e

per le aziende cartotecniche
e trasformatrici della carta e del cartone

La presente edizione a stampa del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle Aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le Aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone, 13 settembre 2012, è stata autorizzata dalle organizzazioni sindacali firmatarie – ASSOGRAFICI, ASSOCARTA, SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL CARTA E STAMPA – che ne hanno verificato la conformità al testo originale in loro esclusivo possesso.

L'EDITORE

13 settembre 2012

Riproduzione vietata, anche parziale, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.

Tutti i diritti sono riservati.

Copyright **2012** ASSOGRAFICI, ASSOCARTA, SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL
CARTA E STAMPA

INDICE

SFERA DI APPLICABILITA' DEL CONTRATTO Pag.

PARTE PRIMA
NORME GENERALI

Sezione prima
Rapporti sindacali

	Pag.
Art. 1. - Il sistema delle relazioni industriali	
2. - Rappresentanze Sindacali Unitarie	
3. - Accordi per agevolare la regolarizzazione dei rapporti di lavoro	
4. - Comitati Aziendali Europei	
5. - Osservatorio Nazionale	
6. - Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione	
7. - Sistema d'informazione	
8. - Affissioni - Diffusione della stampa sindacale	
9. - Assemblea	
10. - Delegato di impresa	
11. - Versamento dei contributi sindacali	
12. - Permessi ed aspettative per cariche sindacali	
13. - Formazione e aggiornamento professionale	
14. - Controversie	

Sezione Seconda
Disciplina comune agli operai e agli impiegati

	Pag.
Art. 1. - Assunzione - Documenti	
2. - Visita medica	
3. - Consulteri	
4. - Assenze	
5. - Contratto a tempo determinato	
6. - Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)	
7. - Apprendistato	
8. - Contratto di somministrazione a tempo determinato	
9. - Telelavoro	
10. - Classificazione unica	
11.- Orario di lavoro	
12.- Lavoro straordinario, notturno e festivo	
13 - Maggiorazioni per lavoro a turni	
14 - Premi di risultato	
15 - Elemento di garanzia retributiva	
16. - Fondo nazionale di previdenza complementare	
17. - Fondo di assistenza sanitaria integrativa	
18. - Mobilità del personale	
19. - Cambio turno	
20. - Riposo settimanale	
21.- Igiene e sicurezza del lavoro	
22. - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	
23. - Regolamento interno d'azienda	
24. - Trasferte	

- 25 - Reperibilità
- 26. - Appalti e lavori esterni
- 27. - Diritto allo studio
- 28. - Lavoratori studenti
- 29 - Congedi per Formazione e per Formazione continua
- 30. - Portatori di handicap
- 31. - Aspettativa
- 32. - Tutela della maternità e della paternità
- 33. - Patronati
- 34. - Diffusione di libri e riviste
- 35.- Trasferimento di azienda
- 36. - Passaggio di qualifica
- 37. - Nomenclatura
- 38. - Conteggi perequativi
- 39. - Disciplina del lavoro
- 40. - Trattamento di fine rapporto
- 41. - Indennità in caso di morte
- 42. - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore
- 43 - Disposizioni generali
- 44 - Decorrenza e durata
- 45. - Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa

PARTE SECONDA
NORME OPERAI

- | Art. | Pag. |
|--|------|
| 1. - Periodo di prova | |
| 2. - Operai addetti ai lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia | |
| 3. - Cambio delle squadre per lavoro a turni | |
| 4. - Interruzioni e sospensioni di lavoro | |
| 5. - Recuperi | |
| 6. - Giorni festivi | |
| 7. - Ferie | |
| 8. - Permessi | |
| 9. - Congedo matrimoniale | |
| 10. - Gratifica natalizia | |
| 11. -Aumenti periodici di anzianità | |
| 12. -Trasferimenti | |
| 13. -Malattia e infortunio | |
| 14.- Mutamento di mansioni | |
| 15. - Corresponsione della retribuzione e delle competenze per cessazione del rapporto | |
| 16. - Indumenti di lavoro | |
| 17. -Lavoro a domicilio | |
| 18. - Lavoro a cottimo | |
| 19. - Tirocinio | |
| 20. - Addetti alle lavorazioni grafiche | |

PARTE TERZA
NORME IMPIEGATI

	Pag.
Art. 1. - Periodo di prova	
2. - Mutamento di mansioni	
3. - Giorni festivi e riposo settimanale	
4. - Sospensione o riduzione di lavoro	
5. - Ferie	
6. - Permessi	
7. - Congedo matrimoniale	
8. - Corresponsione della retribuzione	
9. - Provvigioni o interessenze	
10. - Indennità di cassa	
11. - Indennità di contingenza	
12. - Aumenti periodici di anzianità	
13. - Tredicesima mensilità	
14. - Trasferimenti	
15. - Alloggio	
16. - Malattia e infortunio non sul lavoro	
17. - Infortuni sul lavoro e malattia professionale	
18.- Certificato di lavoro	
19. - Norme speciali	

PARTE QUARTA
QUADRI

	Pag.
Art. 1. - Classificazione	
2. - Trattamento normativo	
3. - Trattamento economico	
4. - Coperture assicurative	
5. - Responsabilità civile legata alla prestazione	

PARTE QUINTA
SALARI E STIPENDI

Art. 1. - Corresponsione della retribuzione. Quota oraria
2. - Indennità di ottimizzazione organizzativa
3. - Tabella dei minimi di stipendio e di salario
Norma transitoria

ALLEGATI**ALLEGATI**

1. - Tabella della indennità di contingenza al 30 aprile 1992
2. - Professionalità cartarie e professionalità cartotecniche nell'apprendistato
3. - Fac simile per le attestazioni relative al contratto di apprendistato
4. - Estratto della Legge 29 maggio 1982, n. 297 -Norme sul trattamento di fine rapporto.
5. - Norme del Ccnl 21.7.1979 sull'indennità di anzianità
6. - Legge 20 maggio 1970, n. 300 -
Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento
7. - Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie
8. - Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro
9. - Nota illustrativa sui premi di risultato
10. - Accordo istitutivo Byblos
11. - Statuto Byblos
12. - Regolamento elettorale Byblos
13. - Testo coordinato della disciplina di legge del contratto a tempo determinato

DA VERIFICARE

Il giorno 13 settembre 2012

tra l'ASSOCIAZIONE ITALIANA FRA GLI INDUSTRIALI DELLA CARTA, CARTONI E PASTE PER CARTA, rappresentata dal Presidente Paolo Culicchi e dal Consigliere incaricato Girolamo Marchi, assistiti da Gian Carlo Antonelli e da Gian Luca Antonelli, con la partecipazione dei Signori: Roberto Ceccotti, Alberto Gamba, Marita Lavera Rodolfo Magosso, Fabrizio Moretti, Franco Montevecchi, Eros Pietrapiana, Pier Paolo Salamon, Fabio Tomaselli Tommaso Valente;

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA INDUSTRIE GRAFICHE, CARTOTECNICHE E TRASFORMATRICI, rappresentata dal Presidente della delegazione industriale Piero Attoma, assistito da Gian Carlo Antonelli, con la partecipazione dei Signori: Fabrizio Bianchi, Gianluca Bianchi, Gianluca Castellini, Roberto Ceccotti, Susanna Franzoni, Alberto Gamba, Pietro Lironi, Stefania Massarotti, Fabrizio Moretti, Angela Penati, Pier Paolo Salamon, Massimo Villani, Aurelio Vitiello, Giorgio Volpe;

e il SINDACATO LAVORATORI COMUNICAZIONE rappresentato dal Segretario Generale Emilio Miceli e dai Segretari Nazionali Stefania Baschieri, Gianluca Carrega, Massimo Cestaro, Riccardo Ferraro, Alessandro Genovesi, Donatella Perazzi e Walter Pilato, assistiti dalle delegazioni territoriali;

e la FEDERAZIONE INFORMAZIONE SPETTACOLO E TELECOMUNICAZIONI rappresentata dal Segretario Generale Armando Giacomassi, dal Segretario Generale Aggiunto Raffaella Di Rodi e dai Segretari Nazionali Tomasino Ferlinghetti, Luigi Gastoldi, Maurizio Giustini, Vito Antonio Vitale, assistiti dalle delegazioni territoriali;

e la UNIONE ITALIANA LAVORATORI DELLA COMUNICAZIONE rappresentata dal Segretario Generale Bruno Di Cola e dai Segretari Nazionali Riccardo Catini, Alessandro Cucchi, Rossella Manfrini, Pierpaolo Mischi, Giorgio Serao, assistiti dalle delegazioni territoriali;

e il Sindacato Nazionale UGL CARTA E STAMPA, rappresentato dal Segretario Nazionale Giancarlo Pompei, coadiuvato dai componenti: la Giunta Nazionale Signori Aquilanti, Giancarlo De Luca, Michele Facioni, Luigi Scialoia e dal Segretario Nazionale Responsabile della Federazione UGL CHIMICI Luigi Ulgiati; con la partecipazione di una delegazione delle RSA/RSU e delle strutture territoriali del Settore; con l'assistenza del responsabile del Dipartimento Politiche Sociali e Contrattuali e del Segretario Generale UGL Renata Polverini;

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per le aziende esercenti l'industria della carta, cartone e paste per carta, per le aziende cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone e per i lavoratori da esse dipendenti, in sostituzione del contratto collettivo nazionale di lavoro del **4 novembre 2009** rinnovato dall'accordo del **13 settembre 2012**.

SFERA DI APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

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

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

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

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

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

PARTE PRIMA

NORME GENERALI

Sezione prima

Rapporti sindacali

Art. 1 - Il sistema delle relazioni industriali

Premesso che, ai sensi dell'Accordo interconfederale 21 settembre 2011:

“- è obiettivo comune delle Parti Sociali l'impegno per un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;

- la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire le diversità della qualità del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;

- la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;

- è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;

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

Il sistema delle relazioni sindacali si articola:

- sugli accordi interconfederali che si sono succeduti nel tempo nella disciplina della materia e, da ultimo, sull'accordo interconfederale 21 settembre 2011;
- sul c.c.n.l.;
- sulla contrattazione aziendale negli ambiti e con le modalità previste dal c.c.n.l.;
- su una coordinata articolazione di relazioni a livello nazionale, territoriale, di gruppo e aziendale aventi finalità di consultazione, di informazione e di esame congiunto secondo quanto dettagliatamente previsto nei diversi articoli.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro

Il c.c.n.l. ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti e delle regole comuni per le aziende e i lavoratori rientranti nel suo campo di applicazione ovunque operanti sul territorio nazionale.

Il c.c.n.l., inoltre, definisce gli ambiti della contrattazione aziendale secondo i criteri ed i limiti che sono dettagliati nel relativo paragrafo.

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

Pertanto le parti si impegnano a rispettare e a far rispettare le norme del c.c.n.l. e le applicazioni aziendali ad esse coerenti.

In particolare le Parti riconoscono che il ruolo centrale del c.c.n.l. nell'ambito del sistema delle

relazioni sindacali è condizionato dalla effettiva puntuale applicazione delle sue norme che devono essere concretamente esigibili dalle due parti aziendali.

Il c.c.n.l. ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa.

La disdetta del contratto e le richieste 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 c.c.n.l., 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 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 incontreranno per valutare la ricaduta in termini di variazione dei minimi, utilizzando i criteri di calcolo usualmente impiegati.

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.

La contrattazione aziendale

La contrattazione aziendale concerne specifiche materie delegate in tutto o in parte dal c.c.n.l. o dalla legge e, pertanto, è circoscritta ad argomenti ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto stesso.

Sono titolari della contrattazione aziendale, la R.S.U., le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. ovvero nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente, la R.S.U., le Organizzazioni sindacali nazionali e le Organizzazioni sindacali territoriali.

Le Aziende sono assistite e/o rappresentate dalle Associazioni imprenditoriali competenti cui aderiscono o conferiscono mandato.

Modalità, contenuti e limiti della contrattazione aziendale con contenuto economico sono disciplinati dall'art. 15, Parte Prima, Premi di risultato.

La contrattazione aziendale di tipo normativo avviene sulle materie demandate a tale livello dal c.c.n.l.

Tuttavia, al fine di sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione, le parti aziendali di comune accordo possono integrare le pattuizioni contrattuali in materia di prestazione lavorativa, organizzazione del lavoro e orari di lavoro coordinandole più appropriatamente con le specifiche situazioni aziendali.

Gli accordi aziendali che contengono clausole integrative di quelle del c.c.n.l. prima della loro operatività sono proposti alla valutazione delle organizzazioni nazionali stipulanti il c.c.n.l. stesso nell'ambito della loro responsabilità di indirizzo e gestione delle politiche sindacali di settore.

Il parere delle Parti nazionali deve essere espresso entro un mese dalla richiesta delle parti aziendali.

Consultazione, informazione, esame congiunto

Le motivazioni, le finalità, le modalità e i tempi delle diverse tipologie di rapporti che realizzano l'impostazione partecipativa delle relazioni sindacali sono disciplinate nei singoli articoli che prevedono le procedure richiamate.

Procedura di conciliazione

Qualora in azienda insorga una controversia in merito alla conformità delle posizioni sostenute da una delle due Parti alle norme che stabiliscono gli ambiti propri di ciascun livello contrattuale contenute nel presente articolo e la stessa non venga risolta, si applica la procedura regolamentata dall'art. 14, Parte Prima, Norme generali.

Durante tutto il periodo intercorrente tra l'insorgere della controversia e la conclusione dell'esame le Parti non possono assumere iniziative unilaterali.

Il parere delle Parti nazionali, qualora concordato, è impegnativo per le Parti aziendali.

Art. 2 - Rappresentanze Sindacali Unitarie

Le R.S.U. di cui all'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 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.

Le R.S.U., insieme alle strutture territoriali ed eventualmente alle strutture nazionali stipulanti il presente c.c.n.l., costituiscono l'unica struttura abilitata alla contrattazione aziendale nelle materie e con le procedure previste dal presente c.c.n.l..

In sede aziendale le R.S.U. sono altresì le destinatarie dell'informazione, dell'esame congiunto, e della consultazione secondo le modalità previste dai diversi articoli che prevedono il ricorso a detti istituti.

Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti l'iniziativa per l'elezione della R.S.U. può essere assunta dalle Organizzazioni sindacali firmatarie il Protocollo del 23 luglio 1993, dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. e dalle Organizzazioni sindacali che pur non avendo stipulato il c.c.n.l., né sottoscritto il Protocollo 23 luglio 1993, possiedono i seguenti requisiti:

- siano formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo;
- accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione e l'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993;
- presentino una lista corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti nell'unità produttiva pari almeno al 5 per cento degli aventi diritto al voto.

La R.S.U. è composta per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate dalle Organizzazioni sindacali di cui al comma 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 viene assegnato alle sole Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. e alla sua copertura si procede mediante elezione o designazione in proporzione ai voti ricevuti.

A norma dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, all'atto delle elezioni per la costituzione della R.S.U., i candidati a rappresentanti per la sicurezza vengono indicati specificatamente tra gli altri candidati proposti.

I componenti la R.S.U. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente.

In caso di dimissioni di un componente eletto lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

In caso di dimissioni di un componente designato dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l.

si procederà ad una nuova designazione da parte delle stesse Organizzazioni.

I sostituti decadono con gli altri componenti alla scadenza triennale.

Le dimissioni e le conseguenti sostituzioni dei componenti la R.S.U. non possono superare il 50 per cento dei componenti pena la decadenza dell'intero organismo.

Le organizzazioni stipulanti il presente contratto e quelle che aderiscono formalmente alla presente regolamentazione e all'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U. rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A..

Per quanto non previsto dal presente articolo e per ciò che attiene al regolamento elettorale, si fa rinvio all'Accordo interconfederale riportato in allegato al c.c.n.l..

Art. 3 - Accordi per agevolare la regolarizzazione dei rapporti di lavoro

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

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

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

Gli accordi territoriali diventeranno operativi presso le singole unità produttive a seguito di accordi aziendali di recepimento concordati tra le direzioni aziendali e le R.S.U. , assistite rispettivamente dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Organizzazioni sindacali territoriali stipulanti l'accordo territoriale.

Art.4- Comitati Aziendali Europei

I Comitati Aziendali Europei sono disciplinati **dal Decreto Legislativo 22 giugno 2012, n. 113 che dà attuazione alla Direttiva 2009/38/CE sui Comitati Aziendali Europei.**

Art. 5 - Osservatorio Nazionale

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

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

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

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

- l'andamento della raccolta differenziata e le possibili iniziative per la sua espansione;
 Nell'ambito dell'Osservatorio vengono costituite le seguenti commissioni paritetiche:
1. Commissione con il compito di seguire lo sviluppo della legislazione in tema di lavori usuranti e di elaborare gli adempimenti che venissero rinviati alle parti sociali;
 2. Commissione nazionale per le pari opportunità composta da 6 membri, per la metà designati dalle Associazioni imprenditoriali stipulanti e per metà dalle Organizzazioni sindacali stipulanti. La commissione avrà i seguenti compiti:
 - esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nei settori disciplinati dal c.c.n.l.;
 - elaborare, con riferimento alla legge n. 125/1991 e successive modifiche ed integrazioni, schemi di progetti di azioni positive;
 - esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali;
 - studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali sui luoghi di lavoro accertando in via preventiva diffusione e caratteristiche del fenomeno.
 3. Commissione che elaborerà i progetti per la formazione teorica per gli apprendisti e valuterà i fabbisogni di formazione di base e di formazione continua in relazione alla evoluzione tecnologica dei processi produttivi.
 4. Commissione che, sulla base degli andamenti economico-sociali rilevati dall'Osservatorio elabori, ove ritenuto opportuno, posizioni comuni da rappresentare alle Istituzioni competenti anche in collegamento con le altre componenti la filiera.
 5. Commissione con il compito di raccogliere e valutare i dati infortunistici complessivi distintamente per il comparto cartario ed il comparto cartotecnico, anche al fine di promuovere iniziative comuni che concorrano alla riduzione del rischio.

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

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

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

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

Art. 6 - Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione

In caso di processi di ristrutturazione aziendale, oppure di introduzione di nuovi sistemi produttivi, o di significative modifiche all'organizzazione del lavoro o di decentramento di importanti fasi dell'attività produttiva che comportano rilevanti ricadute sui livelli di occupazione o estesi interventi di riconversione professionale dei lavoratori, le Direzioni aziendali, fermi restando i distinti ruoli e responsabilità, esporranno alla R.S.U. e alle OO.SS. territoriali invitate tramite la competente Associazione territoriale imprenditoriale preventivamente alla loro adozione i progetti predisposti, illustrandone motivazioni e finalità ed esamineranno le osservazioni e le proposte eventualmente avanzate.

Durante la fase consultiva, che dovrà esaurirsi entro 15 giorni, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali.

Terminata la fase consultiva, gli aspetti del piano aziendale riguardanti i lavoratori saranno oggetto di appositi incontri, tra Direzione aziendale, Associazione imprenditoriale territoriale R.S.U e OO.SS. territoriali finalizzati a disciplinarne l'attuazione.

Per le aziende che attuano o attueranno il lavoro continuo 7 giorni su 7 la situazione degli organici e la distribuzione dell'orario di lavoro delle maestranze con l'introduzione delle 9 mezze squadre, al

fine di realizzare l'orario di lavoro contrattuale sarà oggetto di esame con la R.S.U. e le OO.SS. territoriali.

Analogamente sarà provveduto per quanto riguarda la distribuzione dell'orario di lavoro e dei giorni di riposo nei confronti di tutte le aziende.

Art. 7 - Sistema d'informazione

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

a) Livello nazionale

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

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

Ciascuna organizzazione imprenditoriale fornirà inoltre alle Organizzazioni sindacali stipulanti le informazioni concernenti la situazione della dinamica occupazionale distinta per sesso e per livello professionale.

Relativamente alla occupazione femminile, le Parti studieranno e valuteranno l'attuazione di possibili azioni positive in linea con la raccomandazione CEE 1984.

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

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

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

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

b) Livello territoriale

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

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

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

c) Livello di gruppo

In occasione di uno specifico incontro, promosso dalle Associazioni nazionali imprenditoriali, i gruppi industriali, individuabili nei complessi produttivi con più stabilimenti situati nel territorio nazionale, porteranno a conoscenza delle RSU delle unità produttive del gruppo, assistite dalle Organizzazioni sindacali stipulanti, informazioni sui programmi produttivi, sugli investimenti previsti a breve e medio periodo, sull'entità dei finanziamenti pubblici, sui corsi di formazione di cui all'art. 13, Parte prima, Sezione prima, sui programmi che comportano nuovi insediamenti industriali o consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti, anche in riferimento ai problemi delle materie prime, illustrando i criteri generali della loro localizzazione, e le prevedibili implicazioni sull'occupazione, mobilità, qualificazione professionale dei lavoratori e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

d) Livello di unità produttiva

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

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

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

Art 8 - Affissioni - Diffusione della stampa sindacale

Fermo quanto previsto dall'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le Direzioni aziendali consentiranno ai sindacati territoriali di categoria, aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto di fare affiggere in apposito albo comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, a firma dei segretari responsabili dei sindacati medesimi, consegnandone a scopo informativo copia alla direzione aziendale.

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

Art. 9 - Assemblea

Le assemblee di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, potranno essere indette anche dalle Organizzazioni sindacali di categoria territoriali e si svolgeranno su richiesta congiunta delle competenti Organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti alle Federazioni stipulanti il presente contratto. Nelle aziende che occupano meno di 16 dipendenti i lavoratori hanno diritto a 5 ore annue retribuite per partecipare alle assemblee.

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

Art. 10 - Delegato di impresa

Fermo restando quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle aziende con più di 5 dipendenti potrà essere designato un delegato di impresa al quale è attribuita la funzione di rappresentare i lavoratori nei rapporti con la Direzione.

Tale designazione, che avverrà ad iniziativa dei lavoratori interessati, dovrà essere tempestivamente comunicata al datore di lavoro dal Sindacato cui i lavoratori aderiscono, tramite la competente Organizzazione Industriale.

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

Art. 11 - Versamento dei contributi sindacali

L'azienda opererà la trattenuta in percentuale nella misura dell' 1% sullo stipendio o salario contrattuale previo rilascio di delega individuale firmata dall'interessato.

Tale trattenuta verrà rapportata su un numero convenzionale di 173 ore mensili per gli operai e sullo stipendio contrattuale per gli impiegati e sarà effettuata ogni mese, secondo le modalità concordate a livello territoriale.

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

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

Art. 12 - Permessi ed aspettative per cariche sindacali

Ai lavoratori, che sono membri delle Commissioni esecutive delle strutture regionali e comprensoriali dei lavoratori e del Comitato direttivo delle sezioni territoriali delle Federazioni di categoria dei lavoratori saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

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

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

Tali permessi per i dirigenti, regionali e comprensoriali dovranno essere richiesti per iscritto

all'azienda dalle Organizzazioni interessate, tramite le Associazioni industriali territoriali e le qualifiche anzidette, con le eventuali variazioni, dovranno essere comunicate ugualmente per iscritto dalle Organizzazioni dei lavoratori alle Organizzazioni territoriali degli industriali che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

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

Art. 13 - Formazione e aggiornamento professionale

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità e si impegnano a dare impulso alla formazione e all'aggiornamento professionale come mezzo necessario per l'incremento professionale e la conservazione delle capacità professionali, 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 sperimentando forme di possibile 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.

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.

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.

I lavoratori che frequenteranno i corsi di cui al presente articolo potranno avvalersi dei permessi previsti dall'art.26, Parte prima, Norme generali, del presente contratto, 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, Parte prima, Sistema di informazione, forniranno alle RSU e alle OO.SS. territoriali informazioni sui corsi effettuati, specificandone le finalità e i risultati conseguiti, e sui corsi programmati.

Le RSU e le OO.SS. potranno fornire alle aziende le proprie valutazioni, sia sulle necessità di formazione sia sulla efficacia dei corsi effettuati.

Art. 14 - Controversie

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'azienda tramite le R.S.U., verranno

sottoposte all'esame delle competenti Organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

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

L'*iter* delle controversie di cui al precedente comma dovrà esaurirsi, salvo i casi di comprovato impedimento, entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della richiesta di intervento da parte delle Organizzazioni territoriali industriali 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'Associazione nazionale di categoria.

Sezione seconda

**Disciplina comune agli operai
e agli impiegati**

Art. 1 - Assunzione - Documenti

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

- 1) la data di assunzione;
- 2) il gruppo categoriale, il livello retributivo e il trattamento economico iniziale;
- 3) la durata dell'eventuale periodo di prova.

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

- 1) scheda professionale dei lavoratori;
- 2) codice fiscale;
- 3) stato di famiglia (per i capi famiglia);
- 4) carta di identità o documento equipollente;
- 5) eventuale titolo di studio.

Il datore di lavoro potrà richiedere i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti a quelle risultanti dalle registrazioni della scheda professionale dei lavoratori 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. 2 - Visita medica

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

Il datore di lavoro ha facoltà di fare controllare l'idoneità fisica del lavoratore.

Il lavoratore potrà inoltre essere sottoposto a visita medica allorquando contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni o ad espletarne altre che siano incompatibili, per le maggiori gravosità, con la propria idoneità fisica.

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

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

Art. 3 - Consulori

Le unità produttive 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. 4 - 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 delle assenze per malattia si fa rinvio agli artt. 13 - Parte operai - e 16 - Parte impiegati.

Art. 5- Contratto 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 a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge che si riportano in allegato.

Per quanto riguarda i contratti a termine "acausali" previsti dall'art. 1, comma 1bis del D.Lgs. n. 368/2001 come inserito dall'art. 1, comma 9 della legge n. 92/2012, il livello aziendale è autorizzato a concordare assunzioni a termine senza causale nei limiti del 6% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva in presenza delle seguenti specifiche condizioni: avvio di una nuova attività, lancio di un prodotto, di un servizio innovativo, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, rinnovo o proroga di una commessa consistente.

Il livello aziendale è inoltre autorizzato a ridurre gli intervalli tra un contratto e il successivo a 20 giorni e a 30 giorni, rispettivamente per i contratti con durata iniziale inferiore a 6 mesi e per i contratti con durata iniziale superiore a 6 mesi, per le fattispecie elencate nel comma precedente e per le altre casistiche che le parti aziendali possono individuare.

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 unità produttiva.

Tale periodo potrà essere incrementato previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218.

Sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo, nella misura del 16% in media annua dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, i contratti a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi specifiche:

- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario od occasionale;
- per operazioni di manutenzione straordinaria degli impianti;
- per copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione di impresa;
- per sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- per copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche.

In situazioni particolari, sempre per le fattispecie sopra indicate, in sede aziendale, con accordo tra Direzione e R.S.U. e, in mancanza di queste ultime con le OO.SS. territoriali, la percentuale di cui al comma precedente può essere elevata fino al 20%.

Sono comunque consentite ai titoli di cui sopra 5 assunzioni a termine.

I lavoratori assunti con contratto 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.

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.

L'impresa fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della R.S.U., informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore un trattamento di fine rapporto proporzionato alla durata del contratto stesso e calcolato con le modalità previste dal presente contratto nazionale.

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 assenti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/4 della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposta al contratto.

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

Ai fini di quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs n. 368/2001 comma 4 ter vengono considerate stagionali, in aggiunta a quelle elencate nel DPR n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni le lavorazioni di seguito indicate.

1) In coerenza con quanto convenuto nell'accordo delle parti sociali del comparto alimentare che tra l'altro ha attribuito il carattere di stagionalità:

- alla produzione di specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno collegati a particolari festività o ricorrenze.
- alla produzione di gelati, dessert creme, pret a glacer ed affini;

Viene riconosciuta carattere di stagionalità alla produzione di imballaggi in cartoncino litografato, cartone ondulato e imballaggi flessibili destinati ai prodotti sopra individuati.

2) La produzione di cartone ondulato e di scatole in cartone ondulato per le campagne dell'ortofrutta.

3) La produzione di imballaggi, connessa a lanci promozionali di prodotti, avente le seguenti caratteristiche:

a) Identificabilità: presenta caratteristiche distintive rispetto alla produzione normalmente realizzata (es grafica dedicata);

b) Durata limitata nel tempo e comunque non superiore a 60 giorni, in caso di promozioni collegate a festività, eventi, concorsi o altre iniziative, salvo diverse intese con la RSU.

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

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

Nota a verbale

La durata del contratto di lavoro a tempo determinato stipulato per sostituire i lavoratori assenti sarà comprensiva dei periodi di affiancamento eventualmente necessari.

Art. 6 - Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)

Il contratto di lavoro a tempo parziale, disciplinato dal D.lgs. n. 61 del 20/02/2000, dal successivo D.lgs. n. 100 del 26 febbraio 2001, dal D.lgs. n. 276/2003 e dal D.Lgs.n.247/2007 , comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

Il trattamento economico e normativo seguirà i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili in conformità a quanto previsto dall'art. 4 del D.lgs. n. 61/2000.

Le prestazioni a tempo parziale potranno essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate, secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza. Le Parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui al precedente periodo non configurano una fattispecie di clausola elastica disciplinata dall'art. 3, comma 7, del D.lgs. n. 61/2000 come modificato dal D.lgs. n. 276/2003 e dal D.Lgs.n.247/2007 .

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

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

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche 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. 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 una settimana e comportano una maggiorazione del 10% dello stipendio o salario relative alle ore prestate in più.

Le variazioni in aumento non possono superare il 20% 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 effettuata, una maggiorazione dello stipendio o salario del 10%.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

In considerazione delle specifiche caratteristiche dei processi produttivi delle aziende cartarie e cartotecniche esposte al verificarsi di situazioni che determinano modifiche alla programmazione delle attività, è consentita, con l'accordo del lavoratore, anche in caso di rapporti di lavoro a termine, la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima annua del 20% del normale orario annuo concordato.

Le ore di lavoro supplementare, nei limiti dell'orario normale contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, sono retribuite con una maggiorazione del 20% dello stipendio o salario comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Le ore di lavoro supplementare che eccedono l'orario normale contrattuale giornaliero del lavoratore a tempo pieno sono retribuite come straordinarie e a tali prestazioni si applica la disciplina contrattuale vigente per i rapporti a tempo pieno.

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 tenderanno ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia, ovvero dalla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

In conformità a quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs. n. 61/2000, come modificato dal D.lgs. n. 276/2003, il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva

informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Semestralmente la Direzione aziendale fornirà alla 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 sulle sue motivazioni.

Art 7 - Apprendistato

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

L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

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

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

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità.

Per essi trovano in applicazione in deroga alle previsioni di cui all'art. 2 comma 1 del D.lgs. n. 167/2011 le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604 e successive modifiche ed integrazioni nonché il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'art. 8, comma 4, della medesima legge.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D.lgs. n. 276/2003 a decorrere dal 1° gennaio 2013 non può superare il rapporto di 3 e 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso a meno che non si tratti di datori di lavoro con meno di 10 dipendenti per i quali il rapporto è di 1 a 1.

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

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine

del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il cinquanta per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

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

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

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme contrattuali di cui agli artt. 1, Parte seconda, e 1, Parte terza, con riferimento al livello di assunzione.

Durata, retribuzione e inquadramento

La durata massima del contratto di apprendistato è:

2 anni per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel gruppo D;

3 anni per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nei gruppi C, B, A e Q.

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

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

La retribuzione dell'apprendista viene determinata dalle percentuali di seguito riportate del minimo di stipendio e di salario, ex indennità di contingenza ed E.d.r. del livello di attestazione finale.

Dal 1° gennaio 2013 le percentuali sono calcolate sul solo minimo di stipendio e salario.

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

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

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

In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dal D.lgs. n. 167/2011.

Al termine del contratto di apprendistato è possibile per le Parti il recesso con un preavviso di 15 giorni decorrente dal termine del contratto stesso.

Durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi il trattamento economico normativo previsto dal presente articolo.

Il periodo di preavviso può essere sostituito dalla corrispondente indennità.

Se nessuna delle due Parti esercita la facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di trasformazione del rapporto.

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

Malattia e infortunio non sul lavoro

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

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

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

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

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

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

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

Infortunio sul lavoro e malattia professionale

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

- 1) conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità temporanea;
- 2) corresponsione, da parte dell'azienda, oltre all'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, di un'integrazione, a partire dal giorno seguente l'infortunio, e fino

alla scadenza dell'anzidetto periodo di conservazione del posto, dell'indennità erogata dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera netta che sarà ragguagliata a 1/6 dell'orario contrattuale settimanale in caso di distribuzione di quest'ultimo su 6 giorni, o a 1/5 in caso di distribuzione su 5 giorni.

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

Formazione

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

COMPARTO CARTARIO

Figure operaie

Addetti alle attività produttive

Profili esemplificativi:

- a) Addetti di produzione/laboratorio/allestimento cartario
- b) Operatore di produzione/laboratorio/allestimento cartario

Addetti all'attività manutentiva

Profili esemplificativi:

- c) Addetto manutenzione
- d) Operatore manutenzione

Addetto servizi generali di stabilimento

Profili esemplificativi:

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

Figure impiegatizie

Impiegati area amministrativa

Profili esemplificativi:

- f) Addetto amministrazione e sistemi informativi
- g) Specialista amministrazione e sistemi informativi

Impiegati area commerciale

Profili esemplificativi:

- h) Addetto commerciale/acquisti
- i) Specialista commerciale

Impiegati area tecnica

Profili esemplificativi:

- l) Tecnico di produzione/laboratorio/allestimento cartario
- m) Addetto programmazione della produzione
- n) Specialista di produzione/laboratorio/allestimento cartario
- o) Specialista programmazione della produzione
- p) Addetto logistica
- q) Addetto qualità, ambiente, sicurezza
- r) Tecnico di manutenzione
- s) Specialista di manutenzione

COMPARTO CARTOTECNICO

Figure operaie

Addetti alle attività produttive

Profili esemplificativi:

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

Addetti all'attività manutentiva e di laboratorio

Profili esemplificativi:

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

Addetto servizi generali di stabilimento

Profili esemplificativi:

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

Figure impiegatizie

Profili esemplificativi:

- q) Addetto gestione qualità/ambiente
- r) Addetto amministrazione/informatica

s) Addetto commerciali

t) Tecnico di programmazione della produzione cartotecnica

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

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

Il piano formativo sarà redatto sulla base del format allegato.

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

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

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

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

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

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

Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione o di referente aziendale può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

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

Rinvio alle disposizioni contrattuali

Per tutto quanto non previsto nei vari commi del presente articolo si fa riferimento alla normativa contrattuale.

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo le parti del contratto individuale provvedono alla attestazione della attività formativa tenendo conto del format allegato.

Norma transitoria

Il presente articolo decorre dal 1° novembre 2012

Art. 8 - 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.

L'informazione al lavoratore della durata temporale della proroga deve essere fornita, salvo motivi di urgenza, con un preavviso di cinque giorni rispetto alla scadenza inizialmente prevista o successivamente prorogata.

Comunque l'informativa non può essere fornita con un anticipo inferiore a due giorni.

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

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. il numero e 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 e 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 16% in media annua dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, i contratti di somministrazione a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi specifiche:

- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario od occasionale;
- per operazioni di manutenzione straordinaria degli impianti;
- per copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione di impresa;
- per sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- per copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche.

In situazioni particolari, sempre per le fattispecie sopra indicate, in sede aziendale, con accordo tra direzione e R.S.U. e, in mancanza di queste ultime con le OO.SS. territoriali, la percentuale di cui al comma precedente può essere elevata fino al 20%.

Sono comunque consentite ai titoli di cui sopra 5 contratti di somministrazione.

Art. 9 - Telelavoro

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

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

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

Per i telelavoratori subordinati, in sede aziendale tra Direzione aziendale e R.S.U. vengono concordate le modalità applicative delle norme del presente c.c.n.l. tenendo conto della specificità del lavoro a distanza connotato da una dimensione spazio-temporale diversa rispetto a quella tradizionale.

Sempre in sede aziendale e per gli stessi lavoratori vengono definite le modalità di utilizzo degli impianti necessari per lo svolgimento del lavoro nonché gli aspetti economici derivanti dal funzionamento degli stessi.

Art.10 - 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, 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 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 coerenti con l'organizzazione del lavoro aziendale.

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

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

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

Declaratorie e Profili

QUADRI

Gruppo A

A Super - DECLARATORIA

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

- Profili

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

A - DECLARATORIA

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

- Profili

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

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.

- Profili del livello B1

- 1) Lavoratore di concetto che analizza e sviluppa in autonomia progetti nelle aree tecnica, commerciale o logistica, che richiedano un rilevante apporto di competenza tecnico specialistica;
- 2) Lavoratore di cartiera responsabile di un settore del ciclo produttivo ovvero d'ufficio o reparto che controlla e coordina il relativo servizio;
- 3) Lavoratore che, applicando in autonomia procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione, redige programmi complessi di produzione, ne definisce nell'ambito di ciascuno le priorità, ne controlla l'avanzamento nei reparti produttivi sino alle

spedizioni;

4) Lavoratore che sviluppa autonomamente le procedure e i programmi di elaborazione dei dati sulla base di specifiche competenze tecnico-funzionali definite (analista programmatore);

5) Lavoratore di concetto che, con significativa esperienza e comprovata accresciuta professionalità EDP, sviluppa in autonomia la stesura originale e la revisione di programmi di rilevante complessità;

6) Lavoratore di concetto che esplica, a fronte di una accresciuta professionalità e per effetto di una ricomposizione di mansioni, conseguente a una nuova organizzazione del lavoro, sostanzialmente modificativa dei preesistenti processi operativi, funzioni di maggiore complessità e responsabilità rispetto a quelli indicati al livello B/2;

7) Tecnico di manutenzione che in maniera autonoma guida, controlla e coordina, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di lavoratori appartenenti a tutte le specializzazioni della manutenzione (meccanici, rettificatori, elettricisti, strumentisti e lubrificatori);

8) Tecnico della manutenzione elettronica di elevata professionalità che opera su sistemi di controllo di processo per la gestione di impianti complessi di cartiera o di cartotecnica ed effettui interventi di programmazione e riparazione;

9) Lavoratore di cartiera di elevata professionalità ed esperienza, che in base a specifiche conoscenze delle tecniche di stampa e delle relative macchine, svolge attività di assistenza alla clientela al fine di verificare le caratteristiche di stampabilità;

10) Lavoratore di cartotecnica di elevata professionalità ed esperienza che in base a specifiche conoscenze delle tecniche di confezionamento e delle relative macchine svolge attività di assistenza clienti con compiti di verifica caratteristiche di macchinabilità.

- Profili del livello B2S

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

- Profili del livello B2

1) Lavoratore di concetto addetto a servizi tecnici o a reparti di produzione ovvero a servizi amministrativi e/o commerciali che ha compiti di controllo e di coordinamento nell'andamento delle lavorazioni o del servizio o ufficio cui è addetto;

2) Lavoratore di concetto che, con ampia conoscenza dei linguaggi e delle metodologie di programmazione EDP utilizzate, nonché dell'hardware e del software di base in dotazione, provvede alla stesura originale o alla revisione di programmi anche di rilevante dimensione e complessità (sulla base delle documentazioni ricevute) (programmatore);

3) Lavoratore che in maniera autonoma guida, controlla e coordina con apporto di competenza tecnico - pratica, l'attività di reparti o di gruppi di lavoratori (qualora controlli lavoratori compresi nei profili del presente livello, acquisisce il 1° livello del gruppo B);

4) Operatore di laboratorio o di impianto biologico altamente specializzato che, in base a conoscenze specifiche, esegue con apparecchiature tecnologicamente avanzate prove complesse sul prodotto, materiali, materie prime, acque e controlla con responsabilità del ciclo operativo gli impianti di trattamento e di depurazione delle acque;

5) Lavoratore altamente specializzato che, con responsabilità dei risultati guida, controlla e coordina l'intero ciclo di produzione del cartone ondulato;

6) Operatore di cartiera altamente specializzato che, con responsabilità del ciclo operativo, avvia, conduce e controlla nella loro funzionalità ed esercizio, macchine continue (anche per la produzione di carte fini e finissime) o patinatrici fuori macchina di rilevante ed avanzata complessità tecnica o

tecnologica e alta potenzialità o collegate a calcolatori di processo;

7) Lavoratore altamente specializzato che con responsabilità del ciclo operativo avvia, conduce e controlla, nella loro funzionalità ed esercizio, macchine e impianti cartotecnici e della trasformazione muniti di calcolatori di processo;

8) Lavoratore di cartiera altamente specializzato responsabile del ciclo operativo di impianto per la produzione di vapore o di energia di rilevante e avanzata complessità tecnica o tecnologica e alta potenzialità;

9) Lavoratore di cartiera altamente specializzato addetto a lavori complementari di riparazione e di manutenzione o aggiustaggio o messa a punto o montaggio di gruppi o impianti meccanici o elettrici ed elettronici o idraulici o pneumatici, che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali o addetto a macchine utensili per lavori di alta precisione;

10) Lavoratore cartotecnico altamente specializzato addetto a lavori complementari di riparazione e di manutenzione o aggiustaggio o messa a punto o montaggio di gruppi o impianti relativamente alle parti meccaniche ed elettriche oppure alle parti elettriche, elettroniche e strumentazione che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali.

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.

- Profili del livello CIS

1) Operatore di cartiera che con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale avvia, conduce e controlla nella funzionalità di esercizio un impianto di ultima generazione completo e complesso di disinchiostrazione;

2) Operatore di cartiera che con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale avvia, conduce e controlla nella funzionalità di esercizio un impianto di termocombustione con eventuale produzione di energia elettrica verificandone i parametri e i valori delle emissioni;

3) Operatore che con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale avvia, conduce e controlla nella funzionalità di esercizio estrusori di ultima generazione totalmente automatizzati e di elevata capacità produttiva dotati di gruppi di stampa a più colori per la produzione di carte politenate;

4) Conduttore con preparazione che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale opera su macchine flessografiche di scatolificio con stampa ad alta definizione a 4 o più colori più vernice e fustellatura in piano o rotativa e sistema di pallettizzazione del prodotto;

5) Operatore cartotecnico proveniente dal livello C/1 che abbia conseguito la piena capacità professionale di condurre indistintamente almeno le seguenti macchine complesse di scatolifici: bobt stampanti e fustelle rotative stampanti; bobt stampanti e case maker stampanti, e che svolge in modo non occasionale tale molteplicità di mansioni da almeno due anni.

6) Addetto alla taglierina elettronica che, oltrechè gestire la taglierina/tagliacordona, è in grado di intervenire attivamente su altre posizioni della linea ondulatorice;

7) Operatore che, a seguito di un percorso di formazione professionale, avvia conduce e controlla nella loro funzionalità ed esercizio almeno tre impianti nell'area dell'allestimento cartario ed è in grado di effettuare interventi di manutenzione ordinaria.

8) Lavoratore che con rilevante grado di specializzazione, opera indistintamente ed in autonomia sia in cartiera che in cartotecnica, svolgendo lavori complementari di riparazione e manutenzione o aggiustaggio o messa a punto o montaggio di gruppi o impianti meccanici o elettrici o elettronici o idraulici o pneumatici che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali;

9) Lavoratore di cartiera che, previo adeguato addestramento, su richiesta dell'azienda, svolga almeno una delle tre seguenti mansioni: 1° aiuto macchina continua; 1° aiuto di patinatrice off-line; operatore preparazione patine; e almeno una delle seguenti due mansioni: conduttore calandre; conduttore bobinatrice;

10) Conduttore specializzato che, con responsabilità del ciclo operativo, opera, indifferentemente nelle tipologie rotoli o piegati, su impianti cartotecnici del comparto tissue di media complessità, muniti anche di gruppi stampa in quadricromia ed esegue piccola manutenzione, cambi formato, messa a punto e ottimizzazione su tutte le macchine della linea con responsabilità delle modalità e dei risultati dell'intervento.

11) Lavoratore di cartiera o di cartotecnica, che con rilevante grado di specializzazione svolga lavori di riparazione e manutenzione di impianti elettrici, elettronici, idraulici, pneumatici o oleodinamici, effettuando interventi anche su parti software.

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

Nota a verbale

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

- Profili del livello 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) 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;

6) 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;

7) 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);

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

9) 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;

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

11) 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;

12) 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;

13) 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.

14) 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.

Profili del livello C2

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

- Profili del livello C3

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

esegue prove di misura nei laboratori per le operazioni di normale controllo, provvedendo alle relative annotazioni.

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.

- Profili del livello D1

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

- Profili del livello D2

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

Gruppo E

DECLARATORIA

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

Dichiarazioni a verbale

- 1) 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;
- 2) Le modifiche di cui al presente articolo decorrono dal 1° gennaio 2010.

Art.11-- Orario di lavoro

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

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

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

1)Giornalieri e due turni

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

Laddove le esigenze tecnico-produttive dell'azienda lo consentano, la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale potrà essere concordata 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.

Diversi regimi di orario, giornalieri o settimanali, o turnazioni, potranno essere attuati a livello aziendale, previo esame con le R.S.U., in relazione a esigenze produttive, anche per singoli reparti o uffici e/o per specifiche mansioni.

L'esame con la R.S.U. deve avvenire e concludersi in tempi compatibili con le esigenze lavorative, che richiedono l'adozione di un diverso regime di orario.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5 marzo 1977 n.54, così come modificata dal D.P.R. n. 792 del 28 dicembre 1985, a tali lavoratori vengono riconosciute quattro giornate di permesso retribuito con le modalità previste degli artt. 6, Parte operai e 3, Parte impiegati.

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

Inoltre, l'orario viene ulteriormente ridotto, sempre su base annua, di 24 ore.

Le modalità di attuazione della riduzione di orario sono definite a livello aziendale. La suddetta riduzione viene assorbita, fino a concorrenza, dagli orari inferiori eventualmente esistenti a livello aziendale. Ove vi siano prestazioni ridotte collegate a particolari regimi di orario non finalizzate a una riduzione dell'orario settimanale, l'eventuale applicazione della clausola di assorbimento formerà oggetto di esame tra l'azienda e le R.S.U..

2) *Turnisti non a ciclo continuo*

La durata dell'orario normale di lavoro per il lavoratore è fissata in 40 ore medie settimanali. Laddove le esigenze tecnico-produttive dell'azienda lo consentano, la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale potrà essere concordata 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.

Diversi regimi di orario, giornalieri o settimanali, o turnazioni, potranno essere attuati a livello aziendale, previo esame con le R.S.U., in relazione a esigenze produttive, anche per singoli reparti o uffici e/o per specifiche mansioni.

L'esame con la R.S.U. deve avvenire e concludersi in tempi compatibili con le esigenze lavorative che richiedono l'adozione di un diverso regime di orario.

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

3) *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 mezze squadre e seguendo 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, 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 ricordato con le norme eventualmente concordate aziendali 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 sette giorni su sette e che sono inseriti nei tre turni avvicendati viene corrisposta una maggiorazione del 7% sul minimo tabellare e sulla indennità di contingenza scattata nel primo semestre del 1977 (15 punti pari a 18,51 Euro).

Per i lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo di sette giorni su sette 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.13, Parte prima, Sezione seconda, 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 5° comma vengono riconosciuti anche nelle aziende che non ritengono di avvalersi di quanto previsto al 4° comma del punto 3).

Dichiarazione a verbale n. 1

Le parti firmatarie convengono di effettuare verifiche semestrali per esaminare lo stato di realizzazione, anche in via sperimentale, dei nuovi schemi organizzativi sopra disciplinati.

4) Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Allo scopo di contenere il ricorso al lavoro straordinario e alla cassa integrazione guadagni e per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività produttiva dell'azienda o di parti di essa e/o alle esigenze tecnico-produttive-organizzative e quindi non per esigenze stabili e permanenti, l'orario settimanale contrattuale, di cui ai punti 1), 2) e 3), può essere realizzato anche come media in un arco temporale di norma di 6 mesi.

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

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

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

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

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

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

Peraltro, per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni diurni viene corrisposta una maggiorazione del 30% sulla retribuzione oraria. La maggiorazione è elevata al 40% per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni notturni.

5) Banca ore

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, a livello di singola unità produttiva l'azienda può costituire una banca delle ore che consenta di attuare per l'intero stabilimento, per reparti, o per singole unità lavorative, regimi di orario superiori od inferiori all'orario contrattuale, che comunque dovrà essere rispettato come media, in un arco temporale semestrale.

Il vincolo semestrale non opera in caso di utilizzo iniziale della banca ore con orari inferiori all'orario contrattuale.

Le variazioni di orario sono disposte direttamente dalla azienda previa comunicazione alla RSU entro un limite complessivo di 64 ore annue pro capite con un preavviso minimo di due giorni.

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.

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. Dette ore, inoltre, concorreranno al raggiungimento del plafond dello straordinario obbligatorio.

In caso di esaurimento del plafond di ore e prosecuzione delle difficoltà di cui al primo comma, 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.

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

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

Inoltre, nel rispetto della calendarizzazione, per consentire la piena funzionalità della struttura tecnico-organizzativa-produttiva, l'azienda potrà ricorrere alla mobilità interna ai sensi dell'art. **19**, Parte prima.

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

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

la concessione di riposi fino a compensazione delle sopra indicate misure.

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

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

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

Dichiarazione a verbale n. 2

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

Dichiarazione a verbale n. 3

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

Norme particolari per il settore cartario

Ai lavoratori che lavorano a ciclo continuo di sette giorni su sette e che sono inseriti nei tre turni avvicendati, viene corrisposta a decorrere dall' 1.5.1990 una indennità in cifra fissa onnicomprensiva di € 9,30 lorde mensili.

A decorrere dall' 1.07.2002 l'importo viene elevato a € 15,49 lorde mensili.

Ai lavoratori che lavorano a ciclo continuo di sette giorni su sette e che non sono inseriti nei tre turni avvicendati, nonché ai lavoratori triturnisti non a ciclo continuo verrà corrisposta dall' 1.5.1990 una indennità in cifra fissa onnicomprensiva di € 6,20 lorde mensili.

Dichiarazione a verbale n. 4

Dal 1° gennaio 2013 con l'entrata in vigore delle tabelle A e B di cui all'articolo 5 – parte quinta – salari e stipendi – le norme di cui al presente paragrafo cessano di avere validità con l'unica eccezione dell'importo dei € 6,20 per i lavoratori triturnisti non a ciclo continuo che continuerà ad essere erogato.

Norme particolari per il settore cartotecnico

Ai lavoratori che lavorano su tre turni avvicendati verrà corrisposto a far data dal 1° luglio 2002, un importo fisso onnicomprensivo di € 5,16 lorde mensili.

Dal 1° gennaio 2013 detto importo, viene elevato a 9,00 euro lordi mensili

Dichiarazione a verbale n. 5

L'adozione dell'organizzazione del lavoro a ciclo continuo nell'attività di trasformazione della carta "tissue" avverrà previa attivazione delle procedure di cui all'art. 6, parte Prima, Norme generali e all'art. 12 parte Prima, Norme generali, punto 5 del presente c.c.n.l. Ai lavoratori addetti alla trasformazione della carta "tissue" a ciclo continuo si applicano le norme valevoli per i lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo.

Dichiarazione a verbale n. 6

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

Dichiarazione a verbale n. 7

Ai sensi dell'art. 4, comma 4 , del Decreto Legislativo n° 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del decreto legislativo citato, viene calcolata con riferimento a un periodo di 6 mesi. In caso di particolari esigenze organizzative, la Direzione aziendale e la RSU o, in caso di mancanza di quest'ultima, le OO.SS Territoriali potranno concordare l'estensione del periodo da 6 a 12 mesi.

Dichiarazione a verbale n° 8

Le Parti convengono che la prescrizione di cui all'articolo 8 del Decreto Legislativo 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 giornalieri.

In assenza di accordi scritti sull'argomento tra Direzioni Aziendali e RSU si procederà alla certificazione del regime di pause esistente.

Art.12 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il lavoro straordinario ai sensi di legge è quello prestato oltre l'orario normale legale di lavoro.

Ai soli effetti contrattuali per l'applicazione delle maggiorazioni previste a tale titolo sono considerate straordinarie le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale di cui all'art.12, Parte prima, con esclusione del prolungamento per il recupero delle ore lavorate in meno nelle altre settimane del ciclo nel quale si realizza l'orario medio settimanale contrattuale e fermo restando quanto previsto in tema di flessibilità dell'orario. Nei casi di effettuazione di prestazioni straordinarie l'azienda ne darà comunicazione preventiva alle R.S.U..

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

Tuttavia, nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea non trova applicazione il principio della non obbligatorietà e l'azienda potrà far ricorso allo straordinario dandone successiva comunicazione alla R.S.U. . Su richiesta della R.S.U. si procederà ad un esame delle situazioni che hanno motivato l'utilizzo del lavoro straordinario. Rientrano nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea:

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

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

Inoltre, previa comunicazione alla R.S.U., potrà essere richiesto il lavoro straordinario con le modalità valevoli per le fattispecie esemplificate nel comma precedente per garantire la frequenza ai corsi di formazione organizzati dall'azienda.

Per i lavoratori inseriti nelle turnazioni a ciclo continuo ai quali non si applicano le casistiche di cui sopra, il principio della non obbligatorietà non trova applicazione nei casi di esigenze produttive o organizzative entro il limite di 48 ore annue e 24 ore trimestrali.

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

Le ore non lavorate per festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nella settimana saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale di cui all'art.12 (orario di lavoro) - Parte prima, Norme generali, Sezione 2a.

Ai fini retributivi è considerato lavoro notturno quello svolto consecutivamente tra le ore 22 e le ore 5.

Per la individuazione del lavoratore notturno, si fa riferimento alla definizione prevista dall'art.1, comma 2, lett. e), del D.Lgs.n° 66/2003 come modificato dal D.L. n°112/2008 convertito nella legge n°133/2008.

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

Ai fini contrattuali per i lavoratori turnisti il lavoro notturno coincide con quello del 3° turno.

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

- a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa;
- b) dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) dalla lavoratrice o dal lavoratore, che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

È considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali, ai sensi della legge o dell'art.12 (orario di lavoro) Parte prima, Norme generali, Sezione 2a - il riposo compensativo cade in altro giorno, nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

È considerato lavoro domenicale quello compiuto dai lavoratori aventi il giorno di riposo compensativo in altro giorno della settimana limitatamente al turno la cui durata ricade interamente nella domenica o che ha inizio nella domenica.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla normale retribuzione:

lavoro straordinario diurno collegato con l'orario normale	30%
lavoro straordinario non collegato con l'orario normale:	
a) se diurno, con un minimo di tre ore di retribuzione	30%
b) se notturno, con un minimo di quattro ore di retribuzione	55%
- lavoro festivo	55%
- lavoro notturno per i lavoratori non turnisti	55%
- lavoro straordinario notturno per i lavoratori turnisti (salvo quanto stabilito dal successivo art.13)	55%
- lavoro domenicale con riposo compensativo:	
a) per le ore normali di lavoro	80%
b) per le ore straordinarie	80%

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

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

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

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

Art.13 - Maggiorazioni per lavoro a turni

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

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

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

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

Nel lavoro che si svolge normalmente per 8 ore consecutive diurne su due turni avvicendati o in prestazioni non avvicendate, qualora le esigenze tecniche consentano di concedere mezz'ora di riposo, questa potrà essere applicata al turno individuale. In tal caso i lavoratori decadono dal diritto alla maggiorazione sostitutiva prevista (*vedi dichiarazione a verbale*).

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

Chiarimento a verbale per il settore della carta

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

Dichiarazione a verbale per il settore cartotecnico

Ove a livello aziendale venga ritenuta preferibile potrà essere applicata, mediante accordo a livello aziendale, la normativa prevista dal Contratto collettivo nazionale di lavoro 1973 per il settore cartotecnico secondo cui la mezz'ora non sarà nè retribuita nè considerata come effettivo orario di lavoro, mentre permane il diritto alle maggiorazioni.

Art.14 - Premi di risultato

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

Sono titolari della contrattazione a livello aziendale le R.S.U. e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l., 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 Associazioni imprenditoriali competenti cui aderiscono o conferiscono mandato.

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

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

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

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

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

L'accordo per il premio avrà durata triennale e la contrattazione si svolgerà secondo il principio

della non sovrapposibilità nell'anno dei cicli negoziali.

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

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

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

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

Modelli di P.d.r. per le aziende di minore dimensione

Nel presupposto che nelle aziende di minore dimensione la difficoltà di individuare e gestire indicatori di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività aziendale costituisca un ostacolo alla introduzione del Pdr, sono stati elaborati i due seguenti modelli di premio di semplice gestione.

Per istituire il premio occorre l'Accordo tra Azienda e RSU e/o OO.SS. Territoriali, secondo le modalità previste dal presente articolo sia sul modello di premio, sia sui valori economici da collegare agli obiettivi.

Alle aziende che sottoscrivono il Pdr non si applica l'Egr di cui all'art. 16.

1. Variazioni del fatturato pro-capite (fatturato diviso il numero dei dipendenti)

Il sistema più semplice di collegamento di un premio alla quantità prodotte è quello di avvalersi del dato del fatturato pro-capite.

Per le aziende cartotecniche, data l'alta incidenza sul fatturato del valore della carta e dati gli sbalzi di prezzo cui la stessa è soggetta che possono alterare significativamente l'indicatore in esame, è opportuno depurare dal valore del fatturato complessivo il valore della carta.

Il minore peso sul fatturato delle altre materie utilizzate nel processo produttivo può consentire di evitare di procedere anche allo stralcio del loro valore.

Tuttavia la detrazione anche degli importi relativi alle altre materie prime rende il dato più funzionale per l'utilizzo ai fini del premio.

Quanto sopra precisato, l'erogazione a titolo di premio può essere collegata alla variazione percentuale tra il fatturato pro-capite dell'anno precedente e il fatturato pro-capite dell'anno di riferimento per la maturazione del premio.

E' importante al fine di rendere omogenei e quindi confrontabili i dati dei due anni che il valore dell'anno precedente sia accresciuto della percentuale di inflazione verificatasi nell'anno stesso secondo l'indice Istat.

La formula per calcolare la variazione del fatturato pro-capite è la seguente:

$$\frac{\text{fatturato pro capite dell'anno} - \text{Fatturato pro capite dell'anno precedente} \times \% \text{ inflazione} \times 100}{\text{Fatturato pro capite dell'anno precedente} \times \% \text{ inflazione}}$$

La formula di cui sopra non è oggetto di negoziato ma va solo applicata.

Le parti devono, invece, negoziare l'entità del premio da collegare al raggiungimento dei diversi risultati secondo la seguente tabella:

fatturato immutato o inferiore all'anno precedente	€. 0
Incremento del fatturato fino al	€.
Incremento del fatturato dal al	€.
Incremento del fatturato superiore al	€.

Esempio

L'azienda nel 2011 ha fatturato €. 3.000.000 con 25 dipendenti realizzando un fatturato pro capite di €. 120.000.

Nel 2012 il fatturato è stato di €. 3.100.000 con 24 dipendenti con un fatturato pro capite di 129,166.

Nel 2011 l'inflazione è stata del 2%.

Di conseguenza

$$\frac{129.116 - 122.400 (120.000 + 2\% \text{ di } 120.00) = 6.766 \times 100}{122.400} = 5.52\%$$

I lavoratori hanno maturato il premio previsto per quello scaglione.

2. Riduzione degli scarti

Il premio viene collegato all'aumento della produzione regolare e cioè alla diminuzione degli scarti e/o dei resi.

La formula per la determinazione dell'indice è la seguente:

$$\text{Qualità consuntiva} = \frac{\text{Produzione regolare}}{\text{Produzione regolare} + \text{scarti imputabili e/o resi}}$$

$$\text{Indice di qualità} = \frac{\text{Qualità consuntiva}}{\text{Qualità standard}}$$

La qualità standard può essere quella dell'anno precedente, oppure un altro valore definito di comune accordo.

Il premio potrà, quindi, consistere in una cifra da corrispondere ad ogni variazione positiva dell'indice così ottenuto.

Modalità di erogazione degli importi per entrambi i modelli di premio

1. L'importo concordato è riferito ai lavoratori inquadrati nel gruppo C.
I lavoratori inquadrati nei Gruppi A e B percepiscono un importo maggiorato del 20%.
I lavoratori inquadrati nei Gruppi D ed E percepiscono un importo ridotto del 20%.
2. Il premio è corrisposto al personale in forza al momento della erogazione.
Il ragguglio degli importi alle ore prestate risolve automaticamente il problema della modalità da adottare per i rapporti part-time e per i rapporti iniziati nel corso dell'anno.
3. Gli importi del premio sono comprensivi di tutte le incidenze sugli istituti di legge e di contratto compreso il TFR.

Art. 15 - Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 2011 ai lavoratori a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio di ogni anno nelle aziende che non abbiano mai fatto contrattazione di II livello e che nei precedenti tre anni non abbiano ricevuto nessun altro trattamento economico individuale o collettivo in aggiunta a quanto spettante a norma di c.c.n.l., è riconosciuta con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo un importo annuo di 250 euro lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal CCNL.

L'importo è onnicomprensivo e non computabile ai fini del TFR.

In caso di risoluzione del rapporto prima della data di corresponsione, verranno erogati tanti dodicesimi dell'importo quanti sono i mesi interi di servizio prestati nell'anno.

Art. 16 - 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 13ma 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 13ma mensilità o gratifica natalizia);
- 100% dell'accantonamento del Tfr maturato nell'anno per i dipendenti assunti per la prima volta dopo il 28 aprile 1993;
- quota dell'accantonamento del Tfr maturato nell'anno pari al 2% della retribuzione utile alla determinazione dello stesso Tfr 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.

Art. 17 - Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Si concorda sulla opportunità di costituire un solo Fondo sanitario integrativo per le aziende ed i dipendenti disciplinati dal c.c.n.l. grafici-editoriali e dal c.c.n.l. cartai-cartotecnici.

Vengono pertanto condivise le linee guida sulla base delle quali la Commissione del comparto grafico editoriale sta procedendo alla realizzazione del Fondo:

1. Al Fondo potranno iscriversi su base volontaria i lavoratori con contratto a tempo indeterminato;
2. l'iscrizione del lavoratore al Fondo determina l'obbligo del versamento del contributo da parte della azienda;
3. dovrà essere individuata una forma assicurativa con prestazioni modulari in modo che i lavoratori che lo desiderino possano, a loro carico, aggiungere al pacchetto base di prestazioni ulteriori moduli e/o estendere la copertura ai familiari;
4. il contributo complessivo sarà pari a 120,00 euro all'anno di cui il 70% a carico della azienda e il 30% a carico del lavoratore;
5. il Fondo dovrà essere configurato in modo che i contributi possano beneficiare delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla legge;
6. esclusione dell'obbligo contrattuale delle aziende che hanno forme di prevenzione e/o assistenza sanitaria integrativa a favore delle generalità o di alcune categorie di dipendenti. In questo secondo caso l'esclusione riguarda solo i dipendenti già coperti da forme di prevenzione e/o di assistenza sanitaria integrativa.

Per le aziende e i dipendenti disciplinati dal presente c.c.n.l. il Fondo sarà operativo dal 1° gennaio 2014

Per il solo primo anno, e cioè dall'1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2014 saranno iscritti automaticamente al Fondo tutti i lavoratori a tempo indeterminato disciplinati dal presente c.c.n.l. che non beneficino già di assistenza sanitaria integrativa e di conseguenza nello stesso periodo il contributo sarà interamente a carico delle aziende.

Negli anni successivi il contributo sarà suddiviso tra aziende e lavoratori che abbiano deciso di confermare la loro adesione al Fondo secondo la ripartizione di oneri sopra quantificata.

A seguito della sottoscrizione dell'Accordo di rinnovo, la Commissione paritetica del comparto grafico – editoriale che sta lavorando alla costituzione del Fondo sanitario, verrà integrata da esponenti delle Parti firmatarie il c.c.n.l. cartai-cartotecnici che non siano già rappresentate nella Commissione nel rispetto del principio della pariteticità.

Art.18 - Mobilità del personale

E' consentita la mobilità del personale, nel rispetto dei valori professionali individuali e di conformità con quanto disposto dall'art. 13 della Legge 300/1970.

I criteri generali di attuazione del presente articolo verranno valutati congiuntamente e definiti con la RSU.

L'istituto è, comunque attivabile:

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

Art. 19 - 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 un limite massimo 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.

Art. 20 - Riposo settimanale

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

Per i lavoratori adibiti normalmente al lavoro nei giorni di domenica nei casi consentiti dalla legge, con riposo compensativo in altro giorno della settimana, sarà corrisposta la percentuale di maggiorazione di cui all'art.13, Parte prima, Sezione seconda, per il lavoro eseguito di domenica.

Chiarimento a verbale

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

Art. 21 - Igiene e sicurezza del lavoro

Nella consapevolezza che una specifica formazione antinfortunistica di tutti i lavoratori è uno dei presupposti per il raggiungimento dell'obiettivo di una incisiva progressiva riduzione degli infortuni sul lavoro, le Parti si impegnano a definire a livello nazionale moduli formativi differenziati per il settore cartario e per il settore cartotecnico da porre a disposizione delle aziende e dei lavoratori disciplinati dal presente c.c.n.l.

Per quanto riguarda i RLS, le parti elaboreranno nei tempi tecnici strettamente necessari i contenuti specifici della formazione di base e degli aggiornamenti periodici nel rispetto delle quantità minime

di legge e nella prospettiva di una fruibilità degli stessi, sia con la modalità tradizionale, sia con la modalità della formazione a distanza.

La formazione avverrà durante l'orario di lavoro e non potrà comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Inoltre, al fine di rendere più organico il principio della bilateralità in tema di formazione, verrà valutata, tramite una apposita commissione, la praticabilità dell'estensione dell'ambito di operatività dell'Enipg ai comparti cartario e cartotecnico.

Le aziende, ai sensi di legge, manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino la salubrità e l'igiene dell'ambiente di lavoro curandone l'aerazione, la pulizia, l'illuminazione e possibilmente il riscaldamento; parimenti, le aziende, nei casi previsti dalla legge, metteranno a disposizione degli operai i mezzi protettivi e adotteranno tutti quei provvedimenti atti a garantire la sicurezza del lavoro.

Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, in adempimento delle leggi, gli verranno rese note dall'azienda: in particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi curando, altresì, la perfetta conservazione dei mezzi stessi.

Il lavoratore è anche tenuto a partecipare ai corsi sulla sicurezza promossi dall'azienda.

Fermo restando quanto previsto dalle precedenti norme di legge in materia tuttora vigenti, per ciò che riguarda i diritti e i doveri delle parti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro, si richiamano le norme del Dlgs n. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni e le disposizioni di attuazione pattuite con l'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, il Dlgs n. 81/2008 e Dlgs n. 106/2009.

Le Parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili. Pertanto in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'organismo paritetico competente al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata.

Ai sensi dell'Accordo Interconfederale citato i rappresentanti per la sicurezza nelle aziende con più di 15 dipendenti vengono eletti nell'ambito delle R.S.U. nei numeri previsti dall'Accordo stesso.

Nelle aziende che occupano da 5 a 15 dipendenti i compiti e le attribuzioni del rappresentante per la sicurezza vengono assunti dal Delegato di impresa di cui all'art. 10, Parte prima - Norme generali, ove tale carica sia stata attivata.

Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione dei R.L.S., la formazione, i permessi, le attribuzioni, il diritto di accesso sui luoghi di lavoro, le modalità della consultazione, le riunioni periodiche, le informazioni e la documentazione aziendale si fa espresso rinvio alle previsioni dell'Accordo Interconfederale, il cui testo si riporta in allegato al presente contratto.

Ai sensi dell'art. 50, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 81/08 il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza viene periodicamente informato dall'azienda, di norma una volta l'anno, in merito all'organizzazione della formazione da erogare ai lavoratori in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Ai sensi dell'art. 50, comma 2, del D.Lgs n. 81/2008 il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli anche tramite l'accesso ai dati infortunistici, contenuti in applicazioni informatiche,

che devono essere comunicati ai sensi di legge sia a fini statistici e informativi, sia a fini assicurativi.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Nelle aziende o unità produttive da 150 a 200 dipendenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno in numero di due.

Nelle aziende o unità produttive da 100 a 149 dipendenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in sostituzione di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale sopra citato, utilizza per la specifica funzione permessi retribuiti fino a 60 ore all'anno.

Art.22 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento del dipendente non in prova tranne i casi previsti **dall'art. 39, Parte prima, Sezione seconda**, o le sue dimissioni dovranno aver luogo con un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i dipendenti che, avendo superato il periodo di prova non hanno superato i 5 anni di servizio:

- 1) mesi 2 e 15 giorni per i dipendenti del Gruppo A;
- 2) mesi 1 e 15 giorni per i dipendenti del Gruppo B;
- 3) mesi 1 per i dipendenti del Gruppo C;
- 4) settimane 2 per i dipendenti dei Gruppi D ed E;

b) per i dipendenti che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:

- 1) mesi 3 e 15 giorni per i dipendenti del Gruppo A;
- 2) mesi 2 per i dipendenti del Gruppo B;
- 3) mesi 1 e 15 giorni per i dipendenti del Gruppo C;
- 4) settimane 2 per i dipendenti dei Gruppi D ed E;

c) per i dipendenti che hanno superato i 10 anni di servizio:

- 1) mesi 4 e 15 giorni per i dipendenti del Gruppo A;
- 2) mesi 2 e 15 giorni per i dipendenti del Gruppo B;
- 3) mesi 2 per i dipendenti del Gruppo C;
- 4) settimane 2 per i dipendenti dei Gruppi D ed E.

I termini di disdetta decorrono dal giorno 1 o 15 di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di mancato preavviso.

La retribuzione corrisposta in caso di preavviso lavorato o a titolo di indennità sostitutiva del preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto.

E' in facoltà del dipendente che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

L'azienda può anche esonerare il dipendente dalla prestazione del lavoro corrispondendo l'indennità sostitutiva per il periodo mancante al compimento del preavviso.

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

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione globale per il periodo di preavviso da questi eventualmente non prestato.

Art.23 - Regolamento interno d'azienda

Il regolamento interno d'azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Art.24 - Trasferte

Ai lavoratori in missione per esigenze di servizio l'azienda corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia non inferiori alla 1° classe);
- b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio - nei limiti della normalità - quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Art.25 – Reperibilità

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

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

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

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

Art. 26 - Appalti e lavori esterni

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

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

L'azienda su richiesta delle RSU fornirà una attestazione scritta che nel contratto di appalto è stata inserita la clausola di cui al comma precedente.

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

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

Sono fatti salvi i diversi accordi aziendali.

Le aziende comunicheranno periodicamente alle R.S.U. i nominativi delle ditte alle quali i lavori sono stati affidati nonché il genere e la quantità dei lavori stessi.

Art.27- Diritto allo studio

I lavoratori che, fuori dell'ipotesi di cui all'art. 27 al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore dieci annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda e dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2,5 per cento del totale della forza occupata; dovrà comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva mediante accordi con le Rappresentanze sindacali unitarie.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre. Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento della metà del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 4° comma, la Direzione e le Rappresentanze sindacali unitarie stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al 4° comma, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi, ecc.

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con la indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e le Rappresentanze sindacali unitarie.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permessi usufruiti, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al 4° comma, è costituito dalla regolare frequenza all'intero corso.

L'applicazione della percentuale di cui al 4° comma avverrà assicurando l'esercizio del diritto allo studio ad almeno un lavoratore per ciascuna azienda.

Art.28 - Lavoratori studenti

Ai lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titolo di studio legale, saranno concessi permessi retribuiti, per esigenze di studio, nella misura di una settimana di calendario all'anno (pari a 40 ore), in aggiunta ai permessi previsti dall'articolo 10 della legge n. 300 del 20 maggio 1970. Ai lavoratori predetti possono essere concessi, per le stesse esigenze, permessi non retribuiti fino a un massimo di una settimana di calendario all'anno (pari a 40 ore). L'azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti ai permessi di cui si tratta.

Inoltre, nella predisposizione degli orari di lavoro, le aziende terranno nella dovuta considerazione le esigenze dei lavoratori studenti che, compatibilmente con le necessità aziendali, saranno favoriti nella frequenza dei corsi scolastici in conformità a quanto disposto dall'art. 10 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

La rappresentanza sindacale unitaria potrà optare tra il trattamento sopra indicato ed eventuali trattamenti aziendali preesistenti per lo stesso titolo.

Art.29 - Congedi per Formazione e per Formazione continua

a) Congedi per formazione

1. Ai sensi dell'art. 5, L. 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

2. La richiesta di congedo potrà non essere accolta, ovvero l'accoglimento potrà essere differito in caso di comprovate esigenze organizzative.

Tra queste, in particolare, implicano il diniego della richiesta i casi di:

— Oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;

— Mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo, non dovranno essere superiori all'1% all'anno della forza occupata nell'unità produttiva medesima al 31 dicembre dell'anno precedente. Nelle aziende con più di 50 dipendenti sarà comunque consentito un congedo all'anno per formazione.

4. Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.

5. La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.

6. Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente CCNL.

7. Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

b) Congedi per Formazione continua

1. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, al fine di accrescere le proprie conoscenze e competenze professionali i dipendenti possono fruire di congedi per la formazione continua.
2. Le condizioni e le modalità di fruizione saranno definite a livello aziendale.

Art.30 - Portatori di handicap

Le Aziende, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico organizzative, inseriranno nelle proprie strutture portatori di handicap riconosciuti invalidi ai sensi della legge n. 68/1999 in funzione delle capacità lavorative degli stessi.

Art.31 - Aspettativa

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

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

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

Art.32- Tutela della maternità e della paternità

Ai sensi del D. Lgs. 26.03.2001 n. 151 e successive modifiche ed integrazioni, le lavoratrici, salve le ipotesi di cui al comma 3, art. 54 D.Lgs. 26.03.2001 n.151, non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, accertato da regolare certificato medico fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, di cui al comma seguente, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato D. Lgs., per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno del bambino.

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

Esse non possono essere adibite al lavoro:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. Durante il periodo di congedo di maternità di cui al comma precedente, le lavoratrici hanno diritto alla retribuzione intera, con deduzione di quanto percepiscono allo stesso titolo da parte dell'INPS. Agli effetti della determinazione della retribuzione si terrà conto dell'importo totale della stessa percepita dalla lavoratrice/lavoratore nel periodo mensile precedente a quello in cui ha avuto inizio il congedo di maternità.

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

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

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, per ogni bambino nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'articolo 32 e all'art. 33 del D.Lgs 26.3.2001. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

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

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

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

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

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

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

I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1 del D.Lgs. citato, possono essere utilizzate anche dal padre. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

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

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

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

I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati solo ai fini dell'anzianità di servizio,

esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

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

Tale disposizione si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità. Nel caso di dimissioni presentate ai sensi di quanto sopra, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

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

Art.33 - Patronati

Le Parti, in merito allo svolgimento dell'attività degli Istituti di Patronato ai sensi dell'art. 12 della legge 20 maggio 1970, n. 300, all'interno dell'Azienda, convengono quanto segue:

- 1) I Patronati delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto svolgeranno i compiti previsti dal D.L.C.P.S. 29 luglio 1974, n. 804, nei confronti dei singoli lavoratori interessati mediante propri rappresentanti, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica rilasciata dalle rispettive Direzioni Provinciali dei Patronati stessi i quali dovranno segnalare le eventuali variazioni;
- 2) I predetti rappresentanti dei Patronati svolgeranno le proprie funzioni nel locale che verrà messo a disposizione per l'esercizio della loro attività;
- 3) Per lo svolgimento della stessa verranno concordati con le Direzioni aziendali i giorni e gli orari atti a consentire i contatti con i lavoratori al di fuori dell'orario di lavoro.

Art.34 - 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, previa intesa da assumere a livello nazionale tra le varie categorie interessate e con le modalità che verranno espressamente concordate tra le parti stipulanti il presente contratto.

Art.35 – Trasferimento di azienda

In caso di trasferimento di azienda si applicano le norme di cui al D.Lgs. n. 18 del 2001.

Art. 36 - Passaggio di qualifica

Nel caso di passaggio di qualifica l'anzianità trascorsa nella qualifica di provenienza deve valere agli effetti del preavviso, delle ferie e del trattamento di malattia. Per quanto concerne invece gli scatti di anzianità, gli scatti già maturati nella qualifica di provenienza vengono considerati utili ai fini del computo degli scatti complessivi secondo la normativa ed entro i limiti contemplati dall'art. 11, Parte seconda, norme operai, e dell'art. 12, Parte terza, norme impiegati.

Art.37 - Nomenclatura

Ai fini del presente contratto, si intende:

- Per stipendio o salario contrattuale, la somma dei minimi tabellari e della indennità di contingenza;
- Per normale retribuzione, la somma di quanto compete al lavoratore, quale corrispettivo, in via ordinaria, mensilmente o a periodi più brevi (compresi stipendio o salario contrattuale, aumenti periodici di anzianità e, quando dovute, indennità per lavoro a ciclo continuo di sette giorni su sette,

maggiorazioni per prestazioni non occasionali in turni di 8 ore consecutive, esclusi emolumenti annuali, indennità di cassa);

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

Chiarimento a verbale

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

Sono fatti salvi gli accordi collettivi di miglior favore.

Art. 38 - 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 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.

L'assegnazione del lavoratore turnista a mansioni giornaliere potrà avvenire solo se sussistono le condizioni organizzative e professionali che consentano tale passaggio.

Nel caso l'azienda abbia assegnato mansioni giornaliere a un lavoratore turnista che abbia compiuto 55 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.

Art. 39 – Disciplina del lavoro

Per le infrazioni disciplinari la Direzione potrà applicare i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- multa sino a tre ore di normale retribuzione;
- sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

L'importo delle multe sarà devoluto a una qualsiasi delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori d'accordo fra la Direzione e le R.S.U..

Per le sottoelencate mancanze al dipendente 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 dipendente:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura prevista dall'art. 13 , **Parte seconda**, norme operai e dall'art. 16, Parte terza, norme impiegati, 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) non utilizzi i dispositivi di protezione individuali secondo le indicazioni ricevute
- e) 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;
- f) sia trovato addormentato;
- g) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto, o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;
- h) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza e in tal caso, inoltre, il dipendente verrà allontanato;
- i) abbia commesso alterchi senza vie di fatto nello stabilimento;
- m) 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;
- n) 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 con preavviso il dipendente:

- che sia recidivo nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a sospensione nei sei mesi precedenti oppure recidivo nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni;
- che abbia introdotto nello stabilimento persone estranee senza regolare permesso della Direzione, salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui al comma precedente;
- che abbia effettuato assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi.

Potrà essere licenziato senza preavviso il dipendente:

- che abbia lavorato o costruito, all'interno dello stabilimento e senza autorizzazione della Direzione, oggetti per proprio uso o per conto terzi nei casi non previsti dal punto i) fermo restando il diritto delle aziende di operare sul TFR, fino a concorrenza, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;
- che abbia commesso reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- che abbia commesso insubordinazione grave verso i superiori;
- che abbia commesso furto;
- che abbia commesso danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;
- che abbia commesso alterchi con vie di fatto o risse nello stabilimento;
- che abbia trafugato o riprodotto schizzi, disegni, documenti, o procedimenti di lavorazione o di fabbricazione.

Ai dipendenti per le mancanze di cui sopra verrà comunque corrisposto il trattamento di fine rapporto.

Art.40 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto, calcolato sommando per ciascun anno di servizio una quota pari alla retribuzione globale divisa per 13,5.

La quota è proporzionalmente ridotta per frazioni di anno computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Per quanto riguarda i criteri di computo della indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, restano valide le norme contenute nel c.c.n.l. 21 luglio 1979 alle quali si fa rinvio (v. allegato).

Il Tfr viene calcolato una volta acquisito il coefficiente mensile applicabile e corrisposto non oltre il mese successivo a quello della risoluzione del rapporto.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni o partecipazioni, si applicano le seguenti norme.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima del termine di ciascun anno anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

Le partecipazioni agli utili sono computate fino ad un massimo pari all'importo degli altri elementi della retribuzione normale annua.

È in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto l'impiegato percepisca in conseguenza della risoluzione del rapporto per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda.

Ai sensi delle disposizioni della Legge Finanziaria 2007 in materia di Previdenza complementare e dei relativi decreti attuativi, i lavoratori il cui rapporto di lavoro ha inizio dopo il 31 dicembre 2006 e che non abbiano già espresso in maniera tacita o esplicita la propria volontà in ordine al conferimento del TFR relativamente a precedenti rapporti di lavoro, manifestano entro 6 mesi dalla data di assunzione la volontà di conferire il TFR ad una forma pensionistica complementare, oppure di mantenerlo secondo le previsioni di cui all'art. 2120 cod. civ., fermo restando che nelle aziende con oltre 49 addetti il TFR sarà versato dall'azienda nell'apposito Fondo gestito dall'Inps.

Detta manifestazione di volontà deve avvenire attraverso la compilazione del modulo TFR2 che deve essere messo a disposizione del datore di lavoro e che allo stesso deve essere consegnato dopo la compilazione.

N.B. - Fino al 31 dicembre 1989 il trattamento di fine rapporto conteggiato con i criteri di cui all'art. 1 della legge 297/1982, ai sensi dell'art. 5, 4° comma della legge medesima, veniva attribuito al personale con qualifica operaia nella proporzione di 27,69/30.

Art.41 - Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso debbono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivono a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado. In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione ai sensi dell'art. 2122 del Codice Civile, come modificato dalla sentenza n. 8 del 1972 della Corte Costituzionale.

Art.42 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro. La previdenza e il trattamento di fine rapporto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per gli impiegati, anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le Parti, con il presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute.

Art.43- Disposizioni generali

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le disposizioni di legge e degli accordi

interconfederali.

Art.44- Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° luglio 2012, ad eccezione delle specifiche decorrenze laddove indicate nei singoli articoli, e scadrà il 30 giugno 2015.

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

Art.45- Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa

Le aziende distribuiranno gratuitamente una copia del presente c.c.n.l. ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato secondo le modalità concordate tra le Parti stipulanti.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto ha valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti. È vietata la riproduzione totale o parziale del testo del c.c.n.l. senza autorizzazione delle Parti stipulanti.

PARTE SECONDA

NORME OPERAI

Art. 1 - **Periodo di prova**

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova da notificare per iscritto:

- non superiore a due settimane prorogabile consensualmente per altre due settimane per gli operai di cui al gruppo E;
 - non superiore ad un mese prorogabile consensualmente per un altro mese per gli operai dei gruppi C e D;
 - non superiore a 2 mesi prorogabile consensualmente per un altro mese per gli operai di gruppo B;
- Durante il periodo di prova sussistono tra le Parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal c.c.n.l. stesso.

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

In caso di risoluzione del rapporto dell'operaio spetta la normale retribuzione per il periodo di servizio prestato; inoltre, se la prova ha avuto una durata superiore a 15 giorni, sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto secondo la misura e i criteri previsti dall'art.39, Parte prima, Norme generali, Sez. 2°; se la prova ha avuto una durata superiore al mese, saranno corrisposti anche i ratei di ferie maturati secondo la misura e i criteri previsti dall'art. 7.

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

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

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

Art. 2 - **Operai addetti ai lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia**

Per quanto riguarda l'orario di lavoro si applicano le norme previste dall'art.12, Parte prima, Sezione seconda.

Le ore di lavoro prestate oltre l'orario contrattuale settimanale con esclusione del prolungamento delle ore lavorate in meno nelle altre settimane del ciclo nel quale si realizza l'orario medio settimanale di cui all'art.12, Parte prima, Sezione seconda, e fermo restando quanto previsto in tema di flessibilità dell'orario di lavoro di cui al punto 4 del richiamato art.12, saranno considerate straordinarie ai soli effetti contrattuali e retribuite con le maggiorazioni di cui all'articolo 13, Parte prima, Sezione seconda.

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

Agli operai discontinui che effettuano prestazioni in turni avvicendati sarà corrisposta la maggiorazione di cui all'art.13, Parte prima, Sezione seconda. Tale maggiorazione non si cumula con eventuali trattamenti convenuti in sede aziendale anche se attuati in forma impropria in relazione alle predette prestazioni.

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

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

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

Art. 3 - Cambio delle squadre per lavoro a turni

Nessun operaio addetto a lavorazioni a turni avvicinati 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 due 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 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. 4 - Interruzioni e sospensioni di lavoro

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

Nel caso che le interruzioni si verifichino prima dell'inizio del lavoro, all'operaio 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.

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.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni consecutivi, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni sindacali periferiche per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al trattamento di fine rapporto e alla indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 5- Recuperi

È in facoltà dell'azienda far recuperare le ore perdute a causa di forza maggiore e le soste di lavoro concordate, corrispondendo all'operaio la sola normale retribuzione. Per i turnisti il recupero potrà avvenire anche nei giorni festivi con il riconoscimento della relativa maggiorazione.

Indipendentemente dal recupero resta fermo in ogni caso per la prima giornata di interruzione il trattamento economico previsto dal precedente articolo 4.

I recuperi avverranno entro 30 giorni per gli operai giornalieri e per non più di 1 ora al giorno e per gli operai turnisti entro 45 giorni.

Art.6 - 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.

Per le festività di cui ai punti *b)* 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 a 1/6 dell'orario settimanale contrattuale;

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 8 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 all'art.12, Parte prima, Sezione seconda, avrà diritto a ore 6,66 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 ore 6,66 per ognuna delle 12 festività.

Nel caso in cui una delle festività di cui ai punti *b)* e *c)* cada di domenica è dovuta la normale retribuzione corrispondente a 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 assenze 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 di 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. n. 792 del 28 dicembre 1985, vengono riconosciute quattro giornate di permesso o riposo retribuito di cui ai punti 1, 2 e 3 dell'art.12, Parte generale (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 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.

Art. 7 - Ferie

L'operaio ha diritto a un periodo di ferie annuali, con la normale retribuzione commisurata all'orario contrattuale nella misura di quattro settimane e due giorni.

Pertanto, in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, i giorni di ferie frazionati sono calcolati per 1,2 ciascuno sia ai fini del computo del periodo di ferie sia ai fini della retribuzione relativa.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, comunque avvenuta, all'operaio, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà il compenso delle ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, all'operaio 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 e infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti dall' art. 13, Parte operai; per il congedo obbligatorio di cui al D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni ; per assenze giustificate per un periodo non superiore a mesi 3 complessivi nell'anno.

Nell'ambito dell'incontro previsto al punto 5 dell'art.12, Parte prima, 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.

Le ferie saranno concesse normalmente in via continuativa per un periodo minimo di due settimane.

Il godimento dei giorni di ferie eccedenti la terza settimana potrà normalmente avvenire anche al di fuori dell'epoca anzidetta.

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

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.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

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.

Chiarimento a verbale

Per gli operai, turnisti e giornalieri, che seguono gli schemi del ciclo continuo di 7 giorni su 7, il periodo di ferie annuali è commisurato a 176 ore.

Art. 8 - Permessi

All'operaio saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

Potranno altresì essere concessi brevi permessi agli operai che ne facciano richiesta, per giustificati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche dell'azienda.

In particolare considerazione saranno tenute le richieste di permessi per consentire agli eletti di partecipare alle riunioni degli Organismi scolastici di cui alla legge n. 416/1974.

Per i permessi di cui ai commi precedenti nessuna retribuzione è dovuta all'operaio. Le ore perdute potranno essere recuperate. Per gli operai giornalieri il recupero non potrà avvenire in giorni festivi.

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 9 - Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio l'operaio ha diritto a 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.

Per quant'altro non previsto dal presente articolo valgono le norme di cui all'accordo interconfederale vigente in materia.

Art. 10- Gratifica natalizia

La gratifica natalizia di cui all'accordo interconfederale vigente è stabilita, per ciascun anno, nella misura di 200 ore della normale retribuzione. Dal relativo importo non sarà effettuata alcuna detrazione di quanto corrisposto dall'INPS o dall'INAIL per i casi di malattia o di infortunio sul lavoro.

Il pagamento avverrà di norma alla 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 prestato presso l'azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 13, Parte operai, per il congedo obbligatorio di cui al D. Lgs. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni 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.

Art. 11 - 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 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:

B/2 = € 13,69; C/1 = € 13,43; C/2 = € 13,17; C/3 = € 12,91; D/1 = € 12,39; D/2 = € 11,88; E = € 11,62.

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.

Art. 12 - Trasferimenti

All'operaio celibe che sia trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda ubicato in diversa località, nel caso che dal trasferimento consegua un effettivo cambiamento di residenza, sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sé, per la famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) e inoltre una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese del vitto e alloggio, limitatamente all'operaio, per la durata di dieci giorni.

Se l'operaio è coniugato sarà, invece, corrisposta una indennità una tantum nella misura di quindici giornate della normale retribuzione più due giornate della normale retribuzione per ogni familiare a carico e convivente che con lui si trasferisce.

In caso di trasferimento individuale le aziende terranno conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente ovvero tramite le Rappresentanze sindacali unitarie.

Art. 13 - 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.

Tale comunicazione va effettuata tramite e mail o sms o con le diverse modalità che potranno essere concordate a livello aziendale.

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, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. alla 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

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

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

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

- 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 comportamento e del trattamento economico.

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

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 all'operaio 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 comportamento una aspettativa non retribuita per un ulteriore periodo massimo di sei mesi.

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

Norma Transitoria

- La norma relativa alle assenze fino 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.

B) Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale

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

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

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

1) Conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità di invalidità temporanea;

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

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

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

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

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

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

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

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

L'operaio che in seguito a malattia non sia più idoneo a compiere le mansioni precedentemente esplicate può essere assegnato a mansione inferiore, con la retribuzione corrispondente a tale mansione inferiore.

Se però la non idoneità deriva da malattia professionale o infortunio sul lavoro, l'operaio conserverà la propria retribuzione, anche se, in dipendenza dei postumi invalidanti, viene assegnato a mansione inferiore.

Nota a verbale

In caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della CIG ordinaria e straordinaria e di conseguente non corresponsione da parte dell'INPS del trattamento di integrazione salariale, la integrazione da parte della azienda di quanto il lavoratore percepisce dagli istituti assicurativi sarà effettuata fino al raggiungimento del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per cassa integrazione.

Art.14 - Mutamento di mansioni

Ai sensi dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, l'operaio deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al gruppo e 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 l'operaio ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di 30 giorni consecutivi o di 60 giorni saltuari in un anno nel disimpegno delle mansioni superiori, a meno che si tratti di sostituzione di altro operaio assente e con diritto alla conservazione del posto.

I periodi di formazione/addestramento in affiancamento a dipendenti di categorie più elevate comunicati alle RSU non costituiscono assegnazione a mansioni superiori e quindi non sono utili alla maturazione dei periodi di 30 o 60 giorni di cui al comma precedente.

Art.15- Corresponsione della retribuzione e delle competenze per cessazione del rapporto

La retribuzione sarà corrisposta settimanalmente o per altro periodo anche con assegno circolare o accredito bancario.

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.16- Indumenti di lavoro

Per gli operai soggetti, nella fabbricazione della cellulosa, della fibra vulcanizzata, della presfibra e nelle cartiere, a usura particolare di vestiario anche per effetto di sostanze corrosive, le aziende provvederanno ai tempestivi cambi degli indumenti a protezione del vestiario.

Art.17 - Lavoro a domicilio

Ferme restando le vigenti disposizioni di legge sulla tutela del lavoro a domicilio (legge 18 dicembre 1973, n. 877 come modificata dalla L. n. 858/80 e dal D.Lgs. 9/9/94 n. 566) le Parti concordano quanto segue:

a) le aziende committenti di lavoro a domicilio sono tenute a comunicare alle R.S.U. i nominativi e l'indirizzo dei lavoratori ai quali saranno affidati lavori a domicilio, nonché il tipo e la quantità dei lavori stessi;

- b) l'azienda committente dovrà garantire che il lavoro a domicilio sia 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 normale retribuzione;
- d) il compenso - in sostituzione del preavviso e del trattamento di fine rapporto - verrà corrisposto nella misura del 6 per cento della normale retribuzione;
- e) il lavoro retribuito forfettariamente o a pezzo segue le norme del lavoro a cottimo e, pertanto, deve comprendere in ogni caso una percentuale di aumento non inferiore a quella prevista nell'art.18, Parte operai;
- f) è fatto divieto alle aziende committenti di lavoro a domicilio di avvalersi dell'opera di mediatori o intermediari comunque denominati anche se giuridicamente configurati come lavoratori a domicilio, nonché di affidare lavoro a domicilio, di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877, come modificata dalla L. n. 858/80 e dal D.Lgs. 9/9/94 n. 566, ai propri dipendenti interni. Inoltre le aziende si asterranno dall'affidare lavori a domicilio a terze persone, che risultino avere una occupazione stabile.

Art.18 - Lavoro a cottimo

L'operaio deve essere retribuito secondo il sistema di cottimo, quando in conseguenza dell'organizzazione del lavoro è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo, o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato della misurazione dei tempi di lavorazione.

Le tariffe di cottimo saranno stabilite dall'azienda in modo che all'operaio laborioso e di normale capacità lavorativa sia consentito di conseguire un guadagno minimo del 10% sul minimo tabellare (esclusa la contingenza conglobata).

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoratori a cottimo nel medesimo reparto, con la stessa tariffa, abbia realizzato un utile di cottimo non inferiore al 10% dei minimi tabellari (esclusa la contingenza conglobata) il che non esclude la revisione delle tariffe di cottimo nel caso in cui detto complesso di operai - intendendo per tale almeno i due terzi - venga riconosciuto di capacità e operosità superiore al normale.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo. Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo potrà avere la durata fino a 6 mesi e sarà concordato fra le parti interessate. L'azienda, tramite la propria Associazione territoriale, comunicherà a scopo informativo ai Sindacati provinciali dei lavoratori i criteri del sistema di cottimo.

Art.19-- Tirocinio

La durata del tirocinio è fissata in anni 1.

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

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

Art.20 - Addetti alle lavorazioni grafiche

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

seguinte schema:

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

Apprendisti

Si fa rinvio alle discipline contenute nell'articolo: Apprendistato.

Iter professionale

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

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

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

Legatori

- *legatore extra (C/2)*: è l'operaio che nella cartotecnica propriamente detta è adibito alla scolpitura a mano e decorazione per lavori fini, alla doratura a mano, alla smussatura in oro ed alla legatura o rilegatura in pelle, pergamena, tartaruga, madreperla o cellulose per lavori fini;

- *legatore (C/3)*: è l'operaio che svolge le seguenti mansioni:

- 1) legatore non in serie di registri, copia-lettere, in piena tela e mezza pergamena, notes in pelle;
- 2) impressore a trancia di provata capacità per lavori fini in oro e a colori, sia in pastello che in carta e in cellulose.

PARTE TERZA

NORME IMPIEGATI

Art. 1 - **Periodo di prova**

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

- 1) non superiore a 4 mesi - prorogabile consensualmente di altri 2 mesi per gli impiegati del gruppo categoriale A;
- 2) non superiore a 2 mesi - prorogabile consensualmente di un altro mese per gli impiegati del gruppo categoriale B;
- 3) non superiore a 1 mese - prorogabile consensualmente di un altro mese per gli impiegati del gruppo categoriale C.

Non sono ammesse altre protrazioni nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

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

In caso di risoluzione del rapporto dell'impiegato spetta la normale retribuzione per il periodo di servizio prestato; inoltre, se la prova ha avuto una durata superiore a 15 giorni, sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto secondo la misura e i criteri previsti dall'art.39, Parte prima, Norme generali, Sez. 2°; se la prova ha avuto una durata superiore al mese, saranno corrisposti anche i ratei di ferie maturati secondo la misura e i criteri previsti dall'art. 5.

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

Art. 2- **Mutamento di mansioni**

Ai sensi dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, l'impiegato deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al gruppo o 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 l'impiegato ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di 3 mesi 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. 3 - **Giorni festivi e riposo settimanale**

Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche, i seguenti:

- a) le tre festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno);
- b) 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

ubicata 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.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salve le eccezioni di legge. In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto - per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo - ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

In dette festività, quando non vi sia prestazione di lavoro, si 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 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 *a)* e *b)* cada di domenica, è dovuto in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari a una quota giornaliera della retribuzione, importo calcolato sulla base di 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 1, 2 e 3 dell'art.12, Parte generale (orario di lavoro), con decorrenza della normale retribuzione.

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. 4 - Sospensione o riduzione di lavoro

Fatte salve le vigenti disposizioni in materia di Cassa Integrazione Guadagni, in caso di diversa sospensione di lavoro o riduzione dell'orario di lavoro disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

Art. 5 - Ferie

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

- 1) fino a 10 anni di anzianità di servizio: 4 settimane e 2 giorni;
- 2) oltre i 10 anni e fino a 15 anni di anzianità di servizio: 4 settimane e 3 giorni;
- 3) oltre i 15 anni di anzianità di servizio: 5 settimane.

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.

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.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo per un periodo minimo di 2 settimane. Nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di

servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

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

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 aver luogo durante il periodo di preavviso.

All'impiegato che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di 12 mesi, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di anzianità.

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.

Chiarimento a Verbale

Per gli impiegati, turnisti e giornalieri, che seguono gli schemi del ciclo continuo 7 giorni su 7, il periodo di ferie annuali è commisurato a:

- 1) fino a 10 anni di anzianità di servizio: 176 ore;
- 2) oltre i 10 anni e fino a 15 anni di anzianità di servizio: 184 ore;
- 3) oltre i 15 anni di anzianità di servizio: 200 ore.

Art. 6 - Permessi

All'impiegato che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare brevi permessi per giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione.

In particolare considerazione saranno tenute le richieste di permessi per consentire agli eletti di partecipare alle riunioni degli organismi scolastici di cui alla legge n. 416/1974.

Tali brevi permessi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

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. 7 - Congedo matrimoniale

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15 con decorrenza della normale retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 8 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione sarà corrisposta a ogni fine mese, anche con assegno circolare o accredito bancario, con la specificazione dei suoi elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

In caso che 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. 9 - Provvigioni o interessenze

All'impiegato remunerato, in tutto od in parte, a provvigione o interessenze o a premi sarà garantito, come media annuale, il minimo di stipendio fissato per il livello retributivo al quale appartiene.

Art 10 - Indennità di cassa

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro, con oneri per errore, verrà corrisposta una indennità nella misura del 5% sullo stipendio contrattuale.

Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Art. 11 - Indennità di contingenza (valida fino al 31 dicembre 2012)

La contingenza verrà corrisposta mensilmente in ragione di 26 aliquote giornaliere.

Art. 12 - 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 a 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 = € 15,49; B/1 = € 13,94; B/2 = € 13,69; C/1 = € 13,43; C/2 = € 13,17; C/3 = € 12,91;

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 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.

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.

3) *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.

Art. 13 - 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 alla vigilia di Natale.

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

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

Art. 14 - Trasferimenti

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso, salvo che per gli impiegati dei gruppi categoriali A e B per i quali all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento e tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio, nei quali casi all'impiegato, che non accetti il trasferimento stesso, verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto, ma non il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

È dovuta inoltre una diaria «una tantum» nella misura di un terzo della normale retribuzione mensile all'impiegato celibe senza conviventi a carico, e nella misura di due terzi della normale retribuzione mensile, oltre a un quindicesimo della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato all'impiegato per iscritto con il preavviso di un mese.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra. In caso di trasferimenti individuali le aziende terranno conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente ovvero tramite le Rappresentanze sindacali unitarie.

Art. 15 - **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 Km 5, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 16 - **Malattia e infortunio non sul lavoro**

Le assenze e le prosecuzioni di assenza per malattia dovranno essere comunicate al datore di lavoro con la massima tempestività e giustificate con la comunicazione all'azienda entro due giorni del numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica.

Tale comunicazione va effettuata tramite e-mail o sms o con le diverse modalità che potranno essere concordate a livello aziendale.

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, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. alle aziende 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.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro non determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento: conservazione del posto per 12 mesi e corresponsione della normale retribuzione per 6 mesi e della metà di essa per altri 6 mesi.

In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto ed il trattamento economico si intendono riferiti ad un arco temporale di 36 mesi precedente ciascun giorno di assenza per malattia

o 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 salva vita;
- 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 ricorrenti connessi a gravi documentate malattie.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

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 quattro mesi.

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

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. 39, Parte Prima – Norme genarli. Sez. 2°.

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.

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

Chiarimento a verbale

Con riferimento alla disciplina di cui al quinto comma, le Parti si danno atto che essa si applica anche alle situazioni già in atto prima dell'entrata in vigore del presente contratto.

Norma Transitoria

- La norma relativa alle assenze fino 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. 17 – Infortuni 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 sul lavoro, anche di natura leggera e tale da consentire la continuazione dell'attività lavorativa, dovrà essere denunciato immediatamente dall'impiegato al proprio capo diretto, il quale provvederà affinché sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

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

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

Superato detto periodo di conservazione del posto, il rapporto di lavoro potrà essere risolto dal datore di lavoro, o su richiesta dell'impiegato, rispettivamente con le stesse modalità e trattamenti di cui ai commi 7° e 8° dell'articolo precedente.

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

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

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

Art. 18 - Certificato di lavoro

In caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa l'azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per i diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda, della categoria di assegnazione e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 19 - Norme speciali

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro gli impiegati dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dall'azienda, sempreché non modificchino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Tali disposizioni, qualora abbiano carattere generale, dovranno essere affisse in luogo ben visibile dove si effettua il pagamento della retribuzione.

PARTE QUARTA

QUADRI

Art.1- Classificazione

La categoria di quadro, introdotta nel nostro ordinamento dalla legge 190/1985 si colloca in una posizione intermedia tra i dirigenti e gli impiegati con funzioni direttive e viene attribuita ai lavoratori che con un superiore grado di responsabilità e capacità gestionale, organizzativa e professionale svolgano con ampia attribuzione di autonomia decisionale funzioni di centrale rilevanza ai fini del raggiungimento degli obiettivi d'impresa.

Art. 2 - Trattamento normativo

Al quadro si applica la normativa contrattuale prevista per gli impiegati di gruppo A.

Art.3 - Trattamento economico

In relazione alla particolare funzione esercitata dai Quadri, a decorrere dal 2010 la retribuzione annua degli stessi ai sensi dell'art. 36, Parte Prima, Nomenclatura (comprensiva quindi di superminimi, premi ed altri emolumenti comunque denominati) non può essere inferiore ad un minimo di garanzia pari al trattamento economico contrattuale annuo spettante aumentato del 7%.

Nel caso di retribuzione inferiore, la differenza sarà corrisposta nel mese di dicembre a titolo di "importo annuo aggiuntivo onnicomprensivo".

Art.4 - Coperture assicurative

In aggiunta a quanto previsto dagli artt.22 della Parte prima - Norme generali, Sezione 2° e 39 della Parte prima - Norme generali - Sezione 2°, l'azienda erogherà a favore del quadro, in caso di morte e in caso di invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, per cause diverse da quelle dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma pari a € 20.658,28 se non vi sono familiari a carico, a € 25.822,84 se il nucleo familiare risulta composto dal coniuge ovvero da un solo figlio a carico e a € 30.987,41 se il nucleo familiare risulta composto dal coniuge e da uno o più figli a carico, ovvero da più figli a carico.

A tal fine l'azienda provvederà a stipulare apposita polizza assicurativa a copertura dell'onere aziendale eventualmente derivante da quanto previsto al comma precedente.

L'azienda inoltre stipulerà, nell'interesse del quadro, una polizza che assicuri, in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale:

a) una somma pari a quattro annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro;

b) una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al testo unico approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modifiche ed integrazioni, in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi.

c) una somma a favore degli aventi diritto, pari a tre annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi.

Sono fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di assicurazione aziendali già in atto con contenuto almeno equivalente a quello di cui al medesimo presente articolo.

Art.5 - 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.

PARTE QUINTA

SALARI E STIPENDI

Art. 1 - Corresponsione della retribuzione. Quota oraria

I minimi tabellari degli operai sono espressi ai fini contabili in valori mensili.

La retribuzione degli operai continuerà peraltro a essere conteggiata e corrisposta con le modalità e le scadenze in atto presso ciascuna azienda.

Agli effetti contrattuali, previdenziali e fiscali, la conversione degli importi da mensili a orari verrà determinata, per tutti i lavoratori, dividendo gli importi mensili stessi per 173.

Art.2 - Indennità di ottimizzazione organizzativa (valida fino al 31 dicembre 2012)

In relazione agli incrementi di efficienza organizzativa e competitività derivanti dalle norme concordate in tema di mobilità del personale, straordinario obbligatorio, criteri di godimento delle ferie, flessibilità dell'orario di lavoro, tutte direttamente applicabili in sede aziendale viene istituita l'indennità di efficienza organizzativa nelle seguenti misure:

TABELLA INDENNITA' OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA

LIV.	dal 01.01.2012
Q	40,85
AS	40,68
A	34,65
B1	30,72
B2S	29,75
B2	28,43
C1S	26,30
C1	25,00
C2	22,70
C3	21,08
D1	19,77
D2	18,13
E	16,35

L'indennità corrisposta per 13 mensilità costituisce base di calcolo per le maggiorazioni per turni, mentre è comprensiva dei riflessi sui rimanenti istituti contrattuali e sugli istituti di legge.

Dichiarazione a verbale

Onde evitare un possibile contenzioso, è stata concordata con le OO.SS. l'interpretazione autentica della clausola contrattuale.

In relazione a quanto sopra:

- l'indennità viene corrisposta anche in caso di assenza per ferie e festività;
- per gli operai l'indennità concorre alla determinazione del 100% della retribuzione giornaliera netta ai fini del trattamento di malattia, infortunio e maternità;
- per gli impiegati l'indennità viene corrisposta anche in caso di assenza per malattia e infortunio non sul lavoro e maternità con le stesse modalità previste per la retribuzione. In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale l'indennità concorre alla determinazione del 100% della retribuzione netta ai fini del trattamento contrattuale.
- L'indennità costituisce base di calcolo per le maggiorazioni per turni dell'8% e del 26%.

Di contro, l'indennità:

- non costituisce base di calcolo ai fini del TFR;
- non costituisce base di calcolo per le maggiorazioni di lavoro straordinario, lavoro notturno e lavoro festivo;
- non costituisce base di calcolo per le altre maggiorazioni in percentuale previste dal c.c.n.l. (6% o 7% per il ciclo continuo, indennità di cassa).

Art.3– Tabella dei minimi di stipendio e di salario

I minimi di stipendio e di salario sono indicati nella tabella seguente:

TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO E DI SALARIO
(esclusa l'indennità di contingenza)

dal 1/11/2012		
cat	aumento	nuovi minimi
Q	49,02	1715,13
AS	48,82	1708,26
A	41,57	1454,42
B1	36,86	1289,77
B2S (1)	35,69	1248,62
B2	34,12	1193,73
C1S (2)	31,57	1104,54
C1	30,00	1049,66
C2	27,25	953,61
C3	25,29	885,00
D1	23,73	830,12
D2	21,76	761,51
E	19,61	686,05

(1) Si applica l'indennità di contingenza del livello B2

(2) Si applica l'indennità di contingenza del livello C1

Dal 1° gennaio 1993 viene erogato un E.D.R. di 10,33 Euro uguale per tutti, ai sensi del Protocollo di intesa 31 luglio 1992. fino al 31 dicembre 2012.

Art. 4 - NUOVO ASSETTO DELLA RETRIBUZIONE

Al fine di realizzare una semplificazione della composizione della retribuzione, **a decorrere dal 1° gennaio 2013** verranno effettuati i seguenti accorpamenti di importi e percentuali.

- 1) Conglobamento nei minimi della indennità di contingenza, dell'e.d.r. e della indennità di ottimizzazione organizzativa.

Al fine di mantenere inalterata la progressione degli aumenti dei minimi attribuiti ai diversi livelli in sede di rinnovo del c.c.n.l, le Parti convengono che l'incremento dei minimi concordato per il livello baricentro venga determinato per gli altri livelli continuando ad utilizzare convenzionalmente la seguente scala parametrica vigente prima del conglobamento.

Q	250	B2	174	D1	121
AS	249	C1S	161	D2	111
A	212	C1	153	E	100
B1	188	C2	139		
B2S	182	C3	129		

Per quanto riguarda la base di calcolo da utilizzare in sede di rinnovo contrattuale per l'applicazione della percentuale di rivalutazione dei minimi comunicata dall'Ente competente, viene confermato l'importo determinato dalla somma del minimo di stipendio e di salario del livello C/1 conglobato e l'ammontare di 3 aumenti periodici di anzianità dello stesso livello.

- 2) Definizione di una tabella integrativa (tabella A) dei minimi per i lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo di sette giorni su sette e che sono inseriti nei tre turni avvicendati. La tabella comprende ed assorbe la maggiorazione del 7% e l'importo mensile di €. 15,49 previsti dall'art. 12 – Parte Prima, Norme Generali, del C.c.n.l.
- 3) Definizione di una tabella integrativa (tabella B) dei minimi per i lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo di sette giorni su sette e che non sono inseriti nei tre turni avvicendati. La tabella comprende ed assorbe la maggiorazione del 6% e l'importo di €. 6,20 mensili previsti dall'art. 12 – Parte Prima, Norme Generali – del c.c.n.l.

Gli importi contenuti nelle tabelle di cui sopra rientrano nella definizione di normale retribuzione prevista dall'art. 36 Parte Prima, norme generali.

Dichiarazione a verbale

L'operazione di conglobamento non deve comportare né oneri né vantaggi in caso di accordi aziendali che contengano emolumenti in percentuale calcolati su alcune delle voci retributive conglobate.

Art. 5

NUOVE TABELLE DEI MINIMI CONTRATTUALI

cat	dal 1/01/2013		dal 1/01/2014		dal 1/01/2015	
	nuovi minimi	aumento	nuovi minimi	aumento	Nuovi minimi	aumento
Q	2302,84	65,36	2368,20	65,36	2433,56	65,36
AS	2295,80	65,10	2360,90	65,10	2426,00	65,10
A	2029,90	55,42	2085,32	55,42	2140,75	55,42
B1	1856,29	49,15	1905,44	49,15	1954,59	49,15
B2S	1812,35	47,58	1859,93	47,58	1907,51	47,58
B2	1756,14	45,49	1801,63	45,49	1847,12	45,49
C1S	1661,29	42,09	1703,38	42,09	1745,47	42,09
C1	1605,11	40,00	1645,11	40,00	1685,11	40,00
C2	1504,43	36,34	1540,77	36,34	1577,11	36,34
C3	1432,80	33,73	1466,53	33,73	1500,26	33,73
D1	1375,49	31,63	1407,12	31,63	1438,75	31,63
D2	1303,53	29,02	1332,55	29,02	1361,57	29,02
E	1224,57	26,14	1250,71	26,14	1276,86	26,14

cat	TAB. A	TAB. B
Q	152,75	126,09
AS	152,22	125,61
A	132,10	108,03
B1	119,04	96,63
B2S	115,77	93,78
B2	111,43	89,98
C1S	104,35	83,80
C1	100,00	80,00
C2	92,39	73,35
C3	86,95	68,59
D1	82,59	64,79
D2	77,16	60,05
E	71,18	54,82