

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DELLE
AZIENDE GRAFICHE ED AFFINI
E DELLE AZIENDE EDITORIALI

La presente edizione a stampa del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle Aziende grafiche ed affini e delle Aziende editoriali 19 gennaio 2021, è stata autorizzata dalle organizzazioni sindacali firmatarie – ASSOGRAFICI, AIE, ANES, SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL –, che ne hanno verificato la conformità al testo originale in loro esclusivo possesso.

L'Editore

19 GENNAIO 2021

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

© 2021 ASSOGRAFICI, AIE, ANES, SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL

Edizioni Spadamedia s.r.l.

FINITO DI STAMPARE NEL MESE DI XXXX 2021

PARTE PRIMA
NORME GENERALI

Premessa	2
Art. 1 – Validità e limiti di applicabilità.....	3
Art. 2 – Decorrenza e durata.....	3
Art. 3 – Il sistema delle relazioni sindacali	4
Art. 4 – Procedure di raffreddamento dei conflitti	9
Art. 5 – Rappresentanza Sindacale Unitaria	11
Art. 6 – Osservatorio di filiera	11
Art. 7 – Osservatorio Nazionale.....	12
Art. 8 – Sistema di informazione.....	14
Art. 9 – Premi di risultato/produttività	16
Art. 10 – Elemento di garanzia retributiva	19
Art. 11 – Istruzione Professionale, E.N.I.P.G. e relativo contributo di assistenza contrattuale.....	19
Art. 12 – Formazione e aggiornamento professionale.....	21
Art. 13 – Fondo nazionale di pensione complementare	22
Art. 14 – Fondo di assistenza sanitaria integrativa	23
Art. 15 – Affissioni – Diffusione della stampa sindacale.....	24
Art. 16 – Assemblee.....	24
Art. 17 – Delegato di impresa	25
Art. 18 – Comitati Aziendali Europei.....	25
Art. 19 – Versamento dei contributi sindacali	25
Art. 20 – Permessi ed aspettativa per cariche sindacali	25
Art. 21 – Igiene e sicurezza sul lavoro	26
Art. 22 – Patronati.....	28
Art. 23 – Consultori.....	28
Art. 24 – Assunzione – Documenti.....	28
Art. 25 – Visita medica	29
Art. 26 – Tipologie di rapporto di lavoro	30
a) Tempo Parziale – Part-time	30
b) Tempo Determinato	32
c) Somministrazione	35
d) Cumulo delle percentuali previste per le assunzioni con contratto a tempo determinato ed in somministrazione a tempo determinato	36
e) Apprendistato	36

INDICE

f) Telelavoro	46
g) Lavoro agile/Smart Working	47
Art. 27 – Orario di lavoro	47
Art. 28 – Cambio squadre per lavoro a turni	54
Art. 29 – Corresponsione della retribuzione	54
Art. 30 – Nomenclatura.....	55
Art. 31 – Conteggi perequativi per le aziende grafiche.....	55
Art. 32 – Assenze	55
Art. 33 – Permessi	56
Art. 34 – Congedi per formazione e per formazione continua	57
Art. 35 – Portatori di handicap.....	58
Art. 36 – Aspettativa.....	58
Art. 37 – Diritto allo studio.....	58
Art. 38 – Mutamento di mansioni.....	59
Art. 39 – Passaggio di qualifica.....	60
Art. 40 – Trasferte.....	60
Art. 41 – Trasferimenti	61
Art. 42 – Tutela della maternità e della paternità	62
Art. 43 – Disciplina del lavoro	65
Art. 44 – Trattamento di fine rapporto.....	67
Art. 45 – Indennità in caso di morte.....	68
Art. 46 – Appalti.....	68
Art. 47 – Lavoro esterno e a domicilio	69
Art. 48 – Regolamento interno di azienda	70
Art. 49 – Diffusione di libri e riviste	70
Art. 50 – Distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa	70
Art. 51 – Trasferimento di azienda – Cessazione di attività.....	71
Art. 52 – Molestie e violenza nel luogo di lavoro	71
Art. 53 – Mobilità del personale	71
Art. 54 – Inscindibilità delle disposizioni del contratto – Trattamento di miglior favore	72
Art. 55 – Norme complementari.....	72

PARTE SECONDA OPERAI

Art. 1 – Periodo di prova	74
---------------------------------	----

Art. 2 – Lavoro straordinario, notturno e festivo	74
Art. 3 – Quota oraria operai.....	76
Art. 4 – Interruzione di lavoro – Recuperi	76
Art. 5 – Riposo settimanale e giorni festivi	76
Art. 6 – Ferie.....	78
Art. 7 – Congedo matrimoniale	79
Art. 8 – Gratifica natalizia	79
Art. 9 – Aumenti periodici di anzianità	80
Art. 10 – Malattia ed infortunio	80
Art. 11 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni.....	84

PARTE TERZA
IMPIEGATI

Art. 1 – Periodo di prova	86
Art. 2 – Lavoro straordinario, notturno e festivo.....	86
Art. 3 – Quota oraria	88
Art. 4 – Sospensione o riduzione di lavoro.....	88
Art. 5 – Riposo settimanale e giorni festivi	88
Art. 6 – Ferie.....	89
Art. 7 – Congedo matrimoniale	90
Art. 8 – Tredicesima mensilità.....	90
Art. 9 – Aumenti periodici di anzianità	91
Art. 10 – Indennità di cassa.....	92
Art. 11 – Malattia ed infortunio	92
Art. 12 – Infortuni sul lavoro e malattia professionale.....	95
Art. 13 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni	96

PARTE QUARTA
QUADRI

Art. 1 – Classificazione	98
Art. 2 – Trattamento normativo	98
Art. 3 – Trattamento economico	98
Art. 4 – Coperture assicurative	98
Art. 5 – Responsabilità civile legata alla prestazione.....	99
Art. 6 – Attività formativa	99

**PARTE QUINTA
CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE**

Art. 1 – Classificazione professionale	102
Art. 2 – Qualifiche operai, impiegati e quadri.....	129
Art. 3 – Tirocinio	129
Art. 4 – Iter professionale.....	129
Art. 5 – Operai complementari.....	129
Art. 6 – Personale addetto alla bronzatura	130
Art. 7 – Personale adibito alle lavorazioni di carte valori	130
Art. 8 – Organici.....	130

**PARTE QUINTA BIS
CLASSIFICAZIONE UNICA EDITORI**

Tabella di raccordo fra la vecchia classificazione e la nuova classificazione editori.....	132
Trattamento economico minimo editori.....	137
Indennità di contingenza al 30 aprile 1992	137

**PARTE SESTA
STAMPA PERIODICI**

Norme speciali per la stampa dei periodici	140
Premessa	140
Art. 1 – Maggiorazioni.....	140
Art. 2 – Lavoro straordinario, notturno e festivo	140
Art. 3 – Limiti di applicabilità (artt. 1 e 2)	141
Art. 4 – Tecnologie informatiche	142
Art. 5 – Confezionatori.....	143
Art. 6 – Tirocinio	143
Art. 7 – Compositori, revisori ed addetti al recupero del solvente.....	143

**PARTE SETTIMA
STIPENDI E SALARI**

Art. 1 – Tabella dei minimi di stipendio e salario.....	146
Art. 2 – Superminimi – Clausola di assorbibilità.....	147

ALLEGATI

1. Tabella della indennità di contingenza al 30 aprile 1992	150
2. Tabella delle posizioni professionali con gli importi congelati	151
3. Famiglie professionali nell'apprendistato professionalizzante.....	153
4. Piano formativo individuale.....	183
5. Legge 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali)	186
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).....	190
7. Legge 11 maggio 1990, n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali).....	205
8. Estratto della Legge 29 maggio 1982, n. 297 sulla disciplina del trattamento di fine rapporto	208
9. Norme sull'indennità di anzianità del C.C.N.L. 19 maggio 1979.....	212
10. Legge 10 aprile 1991, n. 125 (Azioni positive per la realizzazione della parità Uomo-Donna nel lavoro).....	215
11. Accordo Interconfederale fra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 28 giugno 2011	223
12. Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria – Cgil, Cisl e Uil Roma, 10 gennaio 2014.....	226
13. Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.....	240
14. Nota illustrativa sui premi di risultato	249
15. Statuto Byblos.....	253
16. Regolamento elettorale Byblos	275
17. Statuto del Fondo di assistenza sanitaria integrativa per il personale dipendente del settore editoriale e grafico, cartario e cartotecnico.....	279
18. Regolamento attuativo.....	286
19. Accordo interconfederale 9 marzo 2018	298

addì 19 gennaio 2021

tra L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA INDUSTRIE GRAFICHE, CARTOTECNICHE E TRASFORMATRICI rappresentata dal Presidente Emilio Albertini e dal Presidente della delegazione industriale Marco Spada, assistiti da Alberto Gamba e Marco Battaglia con la partecipazione di: Maurizio Villani, Massimo Bava, Alessandro Bernardini, Federico Bidinost, Giuseppe Bisceglie, Monica Bolla, Gianluca Bonazzi, Massimo Cattaneo, Filippo Cecchitelli, Giorgia Celentano, Laura Coato, Fabio Corti, Mario De Gennaro, Giovanni Donegà, Lucia Fatone, Antonio Fornaroli, Susanna Franzoni, Raffaella Grasso, Nicola Ladisa, Fulvia Lo Duca, Luca Magnani, Giorgio Mantelli, Enrica Masi, Stefania Massarotti, Marco Melino, Franco Menapace, Paolo Meossi, Nicola Natali, Andrea Nava, Giacomo Nori, Giuseppe Peduto, Giulio Pozzetti, Luciano Radaelli, Marco Revelli e Sergio Pedrazzini, Vito Ribaudò, Livia Ricco, Paolo Rissone Oberto, Carlo Ronzoni, Carlo Rotondo, Claudio Ruggeri, Natalino Sacchi, Stefano Sansonetti, Elio Schettino, Andrea Segnanini, Alessandro Serrau, Fabio Vavassori, Maurizio Vercelli Dequarti, Giorgio Zangarelli;

L'ASSOCIAZIONE ITALIANA EDITORI rappresentata dal Presidente Ricardo Franco Levi, dal Presidente della Commissione Sindacale dell'AIE Federico Motta assistiti da Alfieri Lorenzon, Gianmarco Senatore con la partecipazione di Monica Bolla, Giovanni Hoepli, Antonella Perfetto, Gianni Vaiga Perino, Paolo Rimondi, Marco Tarò;

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE EDITORIA DI SETTORE rappresentata dal Presidente Ivo Alfonso Nardella e dal Capo delegazione ANES Antonio Greco, assistiti da Cristina Ferrari, con la partecipazione di Andrea Boni, Salvatore Braiotta, Giuseppe Reali, Piergiorgio Ruggiero;

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

e la FEDERAZIONE INFORMAZIONE SPETTACOLO E TELECOMUNICAZIONI rappresentata dal Segretario Generale Vito Antonio Vitale e dai Segretari Nazionali: Laura Ferrarese, Paolo Gallo, Giovanni Luigi Pezzini, Nicola Milano, assistiti da Nicola Pellicano e dalle delegazioni territoriali;

e la UNIONE ITALIANA LAVORATORI DELLA COMUNICAZIONE rappresentata dal Segretario Generale Salvo Uglierolo e dai Segretari Nazionali Roberta Musu, Giovanni Di Cola, Giuseppe Gozzo, Luciano Savant Levra, Rossella Manfrini, Pierpaolo Mischì, assistiti da Roberto Retrosi e dalle delegazioni territoriali;

è stato stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali.

PARTE PRIMA
NORME GENERALI

Premessa

Per la realizzazione ed il mantenimento di un sistema di relazioni industriali funzionale alle esigenze delle imprese e dei lavoratori non si può prescindere dall'attribuzione all'autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo cui le parti stesse riconnettono un ruolo di primaria importanza nella prevenzione dei conflitti.

In coerenza con l'impostazione, le parti 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.

Nello specifico le Associazioni industriali sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni sindacali si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordi ai vari livelli e tutto ciò nell'ambito di una corretta e puntuale applicazione delle norme contrattuali.

Il presente C.C.N.L. è stato stipulato sulla base della presente premessa che ne costituisce parte integrante.

Art. 1 – Validità e limiti di applicabilità

Il presente contratto di lavoro regola i rapporti tra le aziende grafiche ed affini e le aziende editoriali, anche multimediali, e i lavoratori dipendenti.

Rientrano, a titolo esemplificativo, tra le attività disciplinate dal presente contratto:

- la progettazione grafica;
- l'insieme delle operazioni finalizzate alla riproduzione di testi e immagini indipendentemente dal supporto utilizzato per il prodotto finito;
- le operazioni di pre stampa dal montaggio alla matrice;
- la stampa con tutti i procedimenti (offset, rotoffset, flessografia, rotocalco, calcografia, tipografia, serigrafia, digitale);
- l'allestimento degli stampati;
- la legatoria;
- l'editoria di libri;
- l'editoria di periodici;
- l'editoria di periodici specializzati: tecnici, scientifici, culturali;
- l'editoria digitale e multimediale;
- la gestione sistemistica degli apparati tecnologici necessari alla trasmissione, archiviazione o conservazione dei dati o allo scambio di pagine (testo e/o immagine) in forma digitale, sia su linee dedicate che su internet;
- l'informazione e/o assistenza on line per la clientela.

Il C.C.N.L. estende la sua efficacia (dal 1° luglio 1977) anche ai comparti produttivi degli astucci pieghevoli e degli imballaggi flessibili stampati, limitatamente, per questi ultimi, alle aziende che abbiano una produzione di imballaggio nei quali l'apporto delle lavorazioni grafiche si evidenzia in un risultato qualitativo che è conseguente allo specifico apporto professionale grafico e che è prevalente sulle quantità globali di prodotto finito.

In sede di rinnovo del presente Contratto si è concordato di verificare l'ipotesi di ampliamento della sfera di applicazione del C.C.N.L., anche in un'ottica di filiera, in particolare nei confronti di tutte le aziende di comunicazione e relativi profili professionali, tenuto conto dell'accelerazione della transizione al digitale.

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, dall'AIE e dall'ANES.

Art. 2 – Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2021, salvo particolari decorrenze previste dai singoli articoli, e scadrà il 31 dicembre 2022.

Per ciò che attiene alle procedure da seguire per il rinnovo contrattuale, si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 3, Parte Prima – Norme generali – Il sistema delle relazioni sindacali – Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Art. 3 – Il sistema delle relazioni sindacali

Si premette che:

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

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

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

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

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, pertanto non potranno essere avviate azioni che siano volte a contrastare questi principi.

Il sistema delle relazioni sindacali si articola:

- sugli accordi interconfederali che si sono succeduti nel tempo nella disciplina della materia, da ultimo sul testo unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL, CISL e UIL il 10 gennaio 2014 e sui contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e CGIL, CISL, UIL del 9 marzo 2018;
- sul C.C.N.L.;
- sulla contrattazione aziendale negli ambiti e con le modalità previste dal C.C.N.L. e dalla Legge;
- su una coordinata articolazione di relazioni a livello nazionale, territoriale, di gruppo e aziendale aventi finalità di consultazione, di informazione e di esame congiunto secondo quanto dettagliatamente previsto nei diversi articoli.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro

Per la misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria si rinvia integralmente al Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL, CISL, UIL, il 10 gennaio 2014 come modificato dall'accordo 4 luglio 2017, allegati al presente contratto di cui costituiscono parte integrante, e integrato dall'accordo del 9 marzo 2018.

Il contributo associativo alle OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente contratto è riportato all'art. 19 – Versamento dei contributi sindacali.

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

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

risultante dalla ponderazione effettuata dall'Organismo competente.

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

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

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto formalmente dalle OO.SS. che rappresentino almeno il 50%+1 della rappresentanza, previa consultazione certificata, delle lavoratrici e dei lavoratori a maggioranza semplice, è efficace ed esigibile.

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

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

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

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

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

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

b) La contrattazione aziendale

Ai sensi del Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL CISL e UIL il 10 gennaio 2014 e dell'accordo interconfederale del 9

marzo 2018 la contrattazione collettiva aziendale si esercita nelle materie delegate e con le modalità previste dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – che favorisce lo sviluppo virtuoso, qualitativo e quantitativo, della contrattazione di secondo livello – e/o dalla Legge. Le intese aziendali dovranno riconoscere, anche attraverso l'utilizzo dei percorsi definiti dall'accordo interconfederale del 14 luglio 2016, trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione valorizzando i processi di digitalizzazione e favorendo forme e modalità di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sono titolari della contrattazione a livello aziendale la 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 la R.S.U., le Organizzazioni Sindacali Nazionali e le Organizzazioni Sindacali Territoriali.

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

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

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

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

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

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

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L., espressione delle confederazioni sindacali firmatarie dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, del protocollo

d'intesa del 31 maggio 2013 e del Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL CISL e UIL il 10 gennaio 2014 o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'Azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL CISL e UIL il 10 gennaio 2014.

In caso di presenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ex art. 19 della Legge n. 300/70 i contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'Azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi del Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL CISL e UIL il 10 gennaio 2014.

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

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

L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti. Modalità, contenuti e limiti della contrattazione aziendale con contenuto economico sono disciplinati dall'art. 9 Parte Prima – Norme Generali.

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

I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nel presente contratto, anche al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico e occupazionale dell'impresa, sulle seguenti materie: prestazione lavorativa; orari di lavoro; or-

ganizzazione del lavoro.

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

Art. 4 – Procedure di raffreddamento dei conflitti

a) Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione

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

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

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

Qualora la fase consultiva si concluda con il raggiungimento di intese, gli aspetti del piano aziendale riguardanti i lavoratori saranno oggetto di appositi incontri tra Direzione Aziendale, Associazione Imprenditoriale territoriale, R.S.U. e le OO.SS. Territoriali, finalizzati a disciplinarne l'attuazione sulla base delle intese eventualmente raggiunte.

b) Controversie individuali/plurime

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

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

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

c) Controversie collettive

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

c1) Livello territoriale

Sono escluse dalle procedure a livello territoriale le controversie relative a questioni già oggetto di esame con le OO.SS. Territoriali.

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

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

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

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

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

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

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

c2) Livello nazionale

Nel caso che a livello territoriale non sia stata raggiunta un'intesa, ovvero per le motivazioni di cui sopra, non venga esperita la procedura a livello territoriale, le Parti che intervengono nella procedura, o sono coinvolte nella controversia hanno facoltà, di comune accordo, di richiedere che la questione sia esaminata

a livello nazionale, con richiesta scritta inviata contestualmente alle competenti Organizzazioni Nazionali datoriali e sindacali firmatarie del C.C.N.L. alle quali aderiscono.

Le Parti interessate si riuniranno, su convocazione della parte datoriale, e la procedura in sede nazionale si dovrà concludere entro 10 giorni dalla data della comunicazione.

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

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

Art. 5 – Rappresentanza Sindacale Unitaria

Per le modalità di costituzione e di funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie si fa rinvio al Testo unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL il 10 gennaio 2014, allegato al presente contratto di cui costituisce parte integrante.

Art. 6 – Osservatorio di filiera

La tumultuosa evoluzione tecnologica che sta ridisegnando il comparto della comunicazione con gravose ricadute, non ancora pienamente misurabili, su tutte le sue componenti, impone collegamenti organici tra le Parti sociali di tutta la filiera della carta, stampa ed editoria al fine di poter rappresentare agli interlocutori esterni, istituzionali e non, problemi e proposte in modo unitario e quindi, più efficace.

Fermo restando le attività previste dai singoli Osservatori contrattuali, Aie, Anes, Assografici e Slc Cgil, Fistel Cisl e Uilcom Uil assumono l'impegno di promuovere la realizzazione di un Osservatorio di filiera quale sede di elaborazione di proposte condivise da affidare alla gestione delle Parti e di riflessione sulle diverse problematiche delle relazioni sindacali.

A fronte del rinnovo del C.C.N.L. le parti stipulanti concordano sul fatto che sia necessario aprire diversi tavoli in materia di:

verifica dello stato del settore e degli obiettivi strategici/azioni congiunte di Lobby anche in relazione alle risorse che saranno rese disponibili dall'UE;

verificare l'ipotesi di ampliamento della sfera di applicazione del C.C.N.L. anche in un'ottica di filiera del settore, in particolare nei confronti delle aziende di comunicazione che lavorano sui diversi supporti e relativi profili professionali

tenuto conto dell'accelerazione della transizione al digitale;
Enti Bilaterali: contenuti e governance;
smart working e formazione professionale;
ciclo continuo;
nel corso di vigenza si valuterà la possibilità di estendere l'adesione al Fondo Salute Sempre ai contratti a termine.

Art. 7 – 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 sue esigenze, convengono di costituire un Osservatorio Nazionale.

L'Osservatorio avrà sede presso l'E.N.I.P.G. e potrà avvalersi per lo svolgimento delle sue attività del personale e delle strutture dell'Ente.

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.

Ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, l'Osservatorio esaminerà 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, delle professionalità, degli organici di macchina e dei modelli di organizzazione (con particolare riferimento all'articolazione degli orari e all'utilizzo di prestazioni straordinarie);
- andamento delle prospettive dell'occupazione;
- applicazione della normativa contrattuale sulla Classificazione Unica.

In considerazione della centralità di una equilibrata e corretta gestione delle risorse umane e della sempre più rapida evoluzione delle tecnologie e dei sistemi organizzativi, viene istituita una commissione con il compito di attivare un organico monitoraggio delle evoluzioni delle figure professionali e degli inquadramenti aziendali.

Le rilevazioni della Commissione saranno poste a disposizione delle Parti in occasione dei rinnovi contrattuali.

- le problematiche della sicurezza e dell'ecologia anche in riferimento ai rapporti con le istituzioni e ad eventuali lavori usuranti per le indicazioni previste dalla legge;
- rilevazione degli ambiti di mercato delle aziende artigianali e delle aziende industriali di pari dimensione e valutazione dell'incidenza delle diverse discipline contrattuali sulle condizioni di concorrenza;
- le tematiche inerenti i processi di terziarizzazione e outsourcing;
- i mutamenti dei criteri organizzativi delle aziende editoriali in relazione all'evoluzione del mercato, delle tecnologie e dei prodotti multimediali e, in quest'ambito, le finalità dell'utilizzo degli apporti di lavoro autonomo nella nuova configurazione di contratti a progetto o a programma e le dimensioni del fenomeno;
- l'andamento della contrattazione di II livello, la verifica della coerenza degli accordi raggiunti con i criteri previsti dal C.C.N.L. e la individuazione dei fattori oggettivi che ostacolano una sua maggiore diffusione nei settori disciplinati dal C.C.N.L..

Inoltre, nell'ambito dell'Osservatorio viene costituita una Commissione paritetica 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.

Le Parti promuoveranno la conoscenza dei risultati del lavoro della Commissione presso le proprie strutture associative.

I lavori dell'Osservatorio avverranno sia sulla base dei dati già in possesso delle Associazioni, sia sulla base delle ricerche effettuate dall'E.N.I.P.G. per la realizzazione delle sue finalità istituzionali, sia sulla base di apposite rilevazioni che potranno essere concordate.

Le riunioni dell'Osservatorio si terranno con la periodicità ritenuta opportuna

dalle Parti che, comunque, dovranno incontrarsi almeno tre volte l'anno. Inoltre, nella convinzione che sia interesse comune prevenire l'insorgere di controversie in merito alla interpretazione ed all'applicazione delle norme contrattuali, le Parti attiveranno, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio, una snella struttura paritetica permanente che avrà il compito di esaminare con tempestività i dubbi o le divergenze interpretative che dovessero insorgere nelle sedi aziendali.

Qualora venga raggiunta una valutazione condivisa, questa sarà resa nota non solo alle parti aziendali che l'hanno richiesta, ma anche alla generalità delle aziende e dei lavoratori aderenti alle Parti stipulanti.

Art. 8 – Sistema di informazione

Le Parti, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, concordano il seguente sistema di informazione:

a) Livello nazionale

Annualmente si terranno incontri in sede nazionale nel corso dei quali le Associazioni imprenditoriali nazionali, ciascuna per il settore di competenza, forniranno alle Organizzazioni sindacali stipulanti informazioni globali in merito alla linea generale dell'andamento economico-produttivo ed alle prevedibili implicazioni occupazionali nei seguenti reparti produttivi:

- editoria per la scuola;
- editoria libraria;
- editoria periodica.

Inoltre le stesse Associazioni, in altro incontro annuale da tenersi congiuntamente, forniranno alle Organizzazioni sindacali stipulanti informazioni globali in merito alle linee generali dell'andamento economico-produttivo dell'intero settore di rispettiva competenza, in particolare per quanto riguarda le previsioni di investimento, le prevedibili implicazioni occupazionali.

b) Livello territoriale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le Associazioni territoriali imprenditoriali forniranno al Sindacato territoriale di categoria, nel corso di un apposito incontro, informazioni globali riferite rispettivamente alle aziende grafiche (compresi i comparti ex-cartotecnici di cui al precedente art. 1) ed editoriali associate, riguardanti quantitativamente, per settori di attività, le prospettive

produttive, al fine di fornire un quadro indicativo sullo sviluppo produttivo con particolare riferimento all'occupazione, anche avuto riguardo all'applicazione della Legge n. 903/1977 e successive modifiche ed integrazioni.

Nel corso di tale incontro le Associazioni territoriali imprenditoriali informeranno i Sindacati territoriali di categoria sui programmi che comportano nuovi insediamenti industriali o consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti, illustrando i criteri generali della loro localizzazione e le prevedibili implicazioni sull'occupazione, mobilità, qualificazione professionale dei lavoratori e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Le Parti effettueranno l'esame congiunto delle implicazioni di cui al comma precedente nel loro insieme, esprimendo le loro autonome valutazioni.

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 inoltre fornite in incontri annuali tra le Parti anche a livello regionale.

c) Livello di gruppo

Annualmente nel corso di specifici incontri i gruppi industriali, individuabili nei complessi produttivi con più stabilimenti situati nel territorio nazionale, che occupano globalmente più di 50 dipendenti, assistiti dalle Associazioni nazionali imprenditoriali, forniranno alle Rappresentanze sindacali del gruppo, assistite dalle Organizzazioni nazionali dei lavoratori, informazioni relative allo stato della occupazione avuto anche riguardo all'applicazione della Legge n. 903/1977 e successive modifiche ed integrazioni, agli orientamenti economici e produttivi, alle entità e al tipo degli investimenti (nuove tecnologie, nuovi insediamenti industriali o consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti) illustrando i criteri generali della loro localizzazione e le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulla mobilità, sulla qualificazione professionale dei lavoratori e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

d) Livello di azienda

Le informazioni di cui al punto c) verranno fornite anche dalle aziende grafiche (compresi i comparti ex-cartotecnici di cui al precedente art. 1) ed editoriali associate, che nel rispettivo settore occupano più di 50 dipendenti, nel corso di un apposito incontro annuale convocato dall'Associazione territoriale imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione generale dell'azienda interessata.

A livello di gruppo o di azienda le Parti possono incontrarsi, su richiesta di una di esse, per verificare le informazioni fornite annualmente.

Art. 9 – Premi di risultato/produttività

Fermo restando quanto previsto dall'Art. 3 – Il sistema delle relazioni sindacali – La contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un premio erogato con espresso riferimento, anche alternativamente ad indicatori quantitativi di produttività / redditività / qualità / efficienza / innovazione, ovvero altri obiettivi previsti in via alternativa dalla Legge. Il premio dovrà avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dalla legislazione.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comuni per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valuteranno preventivamente le condizioni produttive e occupazionali e le relative prospettive dell'azienda, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività / qualità / efficienza / innovazione, ovvero degli altri obiettivi previsti in via alternativa dalla Legge.

In tale contesto le parti potranno anche esaminare la possibilità di utilizzare le risorse che matureranno a titolo di premio in direzioni funzionali all'occupazione. Una volta individuati gli obiettivi verranno definiti i parametri, i meccanismi e gli importi collegati.

Saranno anche concordate 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 modifiche delle condizioni di riferimento esistenti al momento dell'accordo.

Il premio sarà caratterizzato dalla temporaneità della vigenza e dall'integrale correlazione degli importi al raggiungimento degli obiettivi concordati e avrà durata triennale.

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'E.G.R.di cui al successivo

art. 10.

1. VARIAZIONE DEL FATTURATO PRO-CAPITE (FATTURATO DIVISO IL NUMERO DEI DIPENDENTI)

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

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.

Altra quota di fatturato da sottrarre è quella relativa alle fasi di lavorazione effettuate da altre aziende.

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

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

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

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

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 2010 ha fatturato € . 3.000.000 con 25 dipendenti realizzando un fatturato pro capite di € . 120.000.

Nel 2011 il fatturato è stato di € . 3.100.000 con 24 dipendenti con un fatturato pro capite di € . 129.166.

Nel 2010 l'inflazione è stata del 2%.

Di conseguenza

$$\frac{129.166 - 122.400 (120.000 + 2\% \text{ di } 120.000) = 6.766 \times 100}{122.400} = 5,52\%$$

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.
2. 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%.
3. L'importo maturato potrà essere erogato ai singoli dipendenti sulla base della presenza.
4. In tal caso si divide l'importo maturato per il numero delle ore lavorabili nell'anno (con esclusione quindi delle ferie e degli altri giorni di riposo retribuito spettanti per contratto) e si moltiplica per il numero delle ore lavorate da ciascuno in orario normale. Le ore non lavorate per infortunio sul lavoro e per permessi sindacali sono equiparate alle ore lavorate.
5. Il premio è corrisposto al personale in forza al momento della erogazione.
6. 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.

7. Gli importi del premio sono comprensivi di tutte le incidenze sugli istituti di legge e di contratto compreso il TFR.

Art. 10 – Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 2012 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 250,00 euro lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal C.C.N.L..

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. 11 – Istruzione Professionale, E.N.I.P.G. e relativo contributo di assistenza contrattuale

Le Parti confermano la necessità di promuovere, incrementare e potenziare l'istruzione professionale a favore dei giovani che intendono qualificarsi o specializzarsi nelle lavorazioni caratteristiche del settore grafico nonché l'aggiornamento ed il perfezionamento professionale delle maestranze occupate.

In questa ottica le Parti, per assecondare il progresso e lo sviluppo dell'industria grafica e al fine di individuare nei vari ambiti territoriali e per le diverse qualifiche e specializzazioni le esigenze del settore, studieranno e seguiranno l'evoluzione delle tecnologie, dei processi produttivi, dell'organizzazione del lavoro e del mercato attivandosi presso le Autorità e le Amministrazioni centrali e gli Enti locali e regionali competenti perché siano adottati nel campo della formazione e della riqualificazione professionale grafica nonché nel campo della ricerca e dell'innovazione tecnologica i necessari interventi, utilizzando nella maniera più appropriata e coordinata le risorse pubbliche disponibili.

Per il raggiungimento di questi fini sono costituiti l'Ente Nazionale per l'Istruzione Professionale Grafica (E.N.I.P.G.), che provvede allo studio, alla promozione e al coordinamento delle iniziative dirette a favorire lo sviluppo tecnico e

professionale del settore, e per ciascuna provincia o diversa circoscrizione territoriale Comitati provinciali o interprovinciali o regionali le cui funzioni e ruoli verranno disciplinati da appositi statuti e regolamenti.

Fanno parte dell'E.N.I.P.G. e dei Comitati provinciali o interprovinciali o regionali le Organizzazioni sindacali dei Datori di lavoro e dei Lavoratori del settore grafico. Nell'E.N.I.P.G. e nei Comitati provinciali o interprovinciali o regionali i Datori di lavoro ed i Lavoratori saranno rappresentati pariteticamente.

Altre Associazioni ed Enti interessati comunque a queste problematiche potranno essere rappresentati nell'Organo deliberante dell'E.N.I.P.G. ed in quelli dei Comitati provinciali od interprovinciali o regionali come membri aggiunti con voto consultivo. Sia l'E.N.I.P.G. che i Comitati provinciali od interprovinciali o regionali saranno presieduti da un membro di parte industriale. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

L'organo deliberante dell'E.N.I.P.G. sarà composto di 28 membri, quelli dei Comitati provinciali o interprovinciali o regionali saranno composti da un numero di membri non inferiore ad otto e non superiore a quattordici, secondo le decisioni che all'uopo saranno adottate dalle Organizzazioni nazionali e territoriali dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. Nei rispettivi statuti e regolamenti saranno inoltre disciplinate, da parte delle Organizzazioni di cui sopra e nella rispettiva competenza, la composizione ed i poteri del Comitato Esecutivo da costituire in seno all'E.N.I.P.G. e nei comitati provinciali o interprovinciali o regionali. Nell'organismo deliberante dell'Ente ed in quelli dei Comitati provinciali o interprovinciali o regionali sia le Organizzazioni sindacali dei Lavoratori che quelle dei Datori di lavoro saranno rappresentate in misura proporzionale alla loro consistenza numerica.

Per il funzionamento dell'E.N.I.P.G. e dei Comitati provinciali o interprovinciali o regionali viene istituito un contributo di assistenza contrattuale nella misura dello 0,10% della retribuzione, al quale non sono tenute le aziende editoriali. Tale contributo verrà ripartito in ragione del 70% ai Comitati provinciali o interprovinciali o regionali e del 30% all'E.N.I.P.G.

I Comitati provinciali o interprovinciali o regionali stabiliranno, ciascuno per la propria competenza e nell'ambito delle norme statutarie e regolamentari dell'E.N.I.P.G., le modalità del proprio funzionamento e quelle di riscossione del contributo di cui al comma precedente. Qualora la riscossione sia affidata ad un istituto previdenziale o assicurativo, la suddetta percentuale verrà applicata sulle retribuzioni soggette ai contributi degli istituti stessi.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Nel trattamento economico complessivo determinato dal C.C.N.L. le Parti hanno tenuto conto dell'importo del contributo finalizzato al funzionamento degli Enti bilaterali per la formazione professionale grafica. Detto contributo fa parte a tutti gli effetti dei diritti sanciti dalla normativa contrattuale a favore dei dipendenti del comparto grafico e pertanto è obbligatorio per tutte le aziende grafiche che applicano il C.C.N.L..

Art. 12 – Formazione e aggiornamento professionale

Le Parti, nella consapevolezza che il continuo progresso delle tecnologie grafiche e dei sistemi editoriali richiede un corrispondente adeguamento delle capacità professionali al fine di conseguire e mantenere un ottimale utilizzo degli impianti e dei processi sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo, convengono di demandare a livello territoriale ed aziendale l'individuazione dei fabbisogni formativi e al livello territoriale l'organizzazione di iniziative formative, configurate sulla base dei programmi E.N.I.P.G., da porre a disposizione delle aziende e dei lavoratori.

Le attività di cui sopra saranno svolte per le aziende editoriali dagli organismi previsti dall'Accordo Interconfederale 20.1.93 e successive intese.

Per le aziende grafiche esse saranno svolte dai Comitati territoriali dell'E.N.I.P.G., laddove costituiti, e nell'individuazione dei progetti da realizzare si terrà conto anche degli studi e delle rilevazioni sui fabbisogni di professionalità realizzati dall'E.N.I.P.G.

Per la realizzazione delle iniziative ci si avvarrà in via preferenziale delle scuole grafiche riconosciute dall'E.N.I.P.G. esistenti nel territorio e si ricercherà il contributo delle risorse pubbliche, comunitarie, nazionali e regionali, destinate alla formazione anche attraverso il coordinamento dei singoli progetti con i progetti quadro predisposti dall'E.N.I.P.G..

Resta, comunque, centrale l'utilizzo efficiente delle risorse gestite da Fondimpresa, sia con la modalità del conto formazione, che con la modalità del conto di sistema. Il ruolo dell'Ente nazionale e dei comitati provinciali sarà principalmente quello di agevolare l'attuazione di processi formativi per le aziende che per le ridotte

dimensioni dispongono di limitate risorse sul proprio conto formazione. Anche a questi fini e per superare le difficoltà, logistico-organizzative che spesso costituiscono un obiettivo ostacolo ad una più estesa fruizione delle opportunità formative, le parti impegnano l'Ente a sviluppare ulteriormente la ricerca su un utilizzo più esteso della modalità di E-learning e alla promozione di iniziative formative basate su questo sistema.

Ferma restando la priorità dei corsi richiesti dalle esigenze produttive aziendali, le Parti, sia in sede territoriale che aziendale, verificheranno la possibilità di iniziative formative, sempre inerenti la realtà produttiva aziendale, che coinvolgono il maggior numero possibile di lavoratori.

Naturalmente costituisce presupposto della realizzabilità delle linee programmatiche concordate l'adesione di tutte le aziende dei comparti disciplinati dal C.C.N.L. a Fondimpresa.

I lavoratori che frequenteranno i corsi di cui al presente articolo potranno avvalersi dei permessi previsti dagli artt. 33 e 37, Parte prima, del presente contratto, secondo la disciplina e le modalità previsti dagli articoli stessi.

Art. 13 – Fondo nazionale di pensione complementare

Lo Statuto e il Regolamento elettorale del Fondo Nazionale Pensione Complementare Byblos 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.

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 a 1% della retribuzione contrattuale annua (paga base, contingenza, aumenti periodici di anzianità, E.D.R., maggiorazione per lavoro a turno, tredicesima mensilità o gratifica natalizia);
- dal 1° ottobre 2009 il contributo a carico del datore di lavoro è pari all'1,20% della retribuzione contrattuale come sopra determinata;
- contributo minimo a carico del dipendente pari a 1% della retribuzione contrattuale annua (paga base, contingenza, aumenti periodici di anzianità, E.D.R., maggiorazione per lavoro a turno, tredicesima mensilità o gratifica natalizia);
- 100% del T.F.R. maturato nell'anno dai dipendenti assunti per la prima volta dopo il 28 aprile 1993;
- quota del T.F.R. pari al 2% della retribuzione utile alla determinazione dello

- stesso T.F.R. per tutti gli altri dipendenti;
- per i soli lavoratori aderenti o di futura adesione, ai quali non si applica l'ERC di cui all'art. 8 parte seconda – operai e parte terza – impiegati, riconoscimento di un contributo aggiuntivo a carico azienda pari allo 0,3% per l'anno 2021, 0,4% per l'anno 2022 e 0,5% da gennaio 2023.
- Pertanto, per tali lavoratori, il contributo complessivamente sarà per il 2021 l'1,5%, per il 2022 l'1,6%, dal 2023 l'1,7%.

Art. 14 – Fondo di assistenza sanitaria integrativa

- 1) Lo Statuto ed il Regolamento attuativo del Fondo sono riportati in Appendice.
- 2) Sono escluse dall'obbligo contrattuale di iscrizione dei dipendenti e relativo versamento al Fondo le aziende che hanno forme di prevenzione e/o assistenza sanitaria integrativa a favore della generalità dei lavoratori o di alcune categorie di dipendenti complessivamente equivalenti a quelle erogate dal Fondo; nel caso in cui le forme di prevenzione e assistenza sanitaria integrativa riguardassero solo alcune categorie di lavoratori, l'esclusione dall'obbligo di iscrizione riguarda unicamente queste categorie di lavoratori.
- 3) A partire dal 2023, il contributo complessivo pari a 120 euro annui sarà suddiviso tra azienda e lavoratore che avrà deciso di aderire al Fondo con le percentuali rispettivamente del 70% e del 30%.
- 4) A decorrere dal 1° gennaio 2021 le imprese che omettano il relativo contributo dovranno alternativamente:
 - erogare al lavoratore una quota di retribuzione mensile pari a 25 Euro lordi per dodici mensilità e con incidenza sul trattamento di fine rapporto di cui all'art. 44, Parte Prima – Norme Generali;
 - assicurare ai lavoratori prestazioni sanitarie complessivamente equivalenti a quelle garantite dal Fondo Salute Sempre con oneri a totale carico delle aziende non inferiori a quelli previsti dal presente articolo.
- 5) Si richiamano i contenuti del protocollo d'intesa 30 maggio 2011, demandando al Fondo la predisposizione delle proposte e degli atti necessari alla sua attuazione, che dovrà avvenire nei tempi tecnici minimi necessari.

NORMA TRANSITORIA

Per gli anni 2021 e 2022 saranno iscritti automaticamente al Fondo tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato disciplinati dal presente C.C.N.L. che non beneficino delle forme di assistenza sanitaria integrativa di cui al punto

2 del presente articolo e il contributo di 120 euro sarà integralmente a carico dell'azienda.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Nel trattamento economico complessivo determinato dal C.C.N.L. le Parti hanno tenuto conto dell'importo del contributo finalizzato al finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Salute Sempre). Detto contributo, che è da considerarsi parte integrante del trattamento economico, fa parte a tutti gli effetti dei diritti sanciti dalla normativa contrattuale a favore dei dipendenti del comparto grafico editoriale e pertanto è obbligatorio per tutte le aziende grafiche editoriali che applicano il C.C.N.L..

Art. 15 – Affissioni – Diffusione della stampa sindacale

Fermo quanto previsto dall'art. 25 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le Direzioni aziendali consentiranno ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto di fare affiggere in apposito albo comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi.

Copia delle comunicazioni di cui sopra dovrà essere preventivamente inoltrata alla Direzione.

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. 16 – Assemblee

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 20 e 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le assemblee potranno anche essere indette dalle Organizzazioni sindacali di categoria provinciali e si svolgeranno su richiesta congiunta delle competenti Organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti alle Federazioni stipulanti il presente contratto.

Inoltre, in applicazione del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 per la costituzione delle RSU, le organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L. applicato nell'unità produttiva hanno il diritto di indire singolarmente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro per 3 delle 10 ore annue retribuite spettanti a ciascun lavoratore.

Nelle aziende che occupano meno di 16 dipendenti i lavoratori avranno diritto a 5 ore annue retribuite per partecipare alle assemblee. La richiesta prevista dal presente articolo, con l'indicazione del giorno e dell'ora dello svolgimento, 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. 17 – Delegato di impresa

Fermo restando quanto previsto dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300, e dal Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 (R.S.U.), 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 15 luglio 1966, n. 604, il delegato non potrà essere licenziato per motivi inerenti alla sua attività.

Art. 18 – Comitati Aziendali Europei

I Comitati Aziendali Europei sono disciplinati dalla Direttiva 2009/38/CE recepita dal D.Lgs. n. 113/2012.

Art. 19 – Versamento dei contributi sindacali

L'azienda opererà la trattenuta nella misura dell'1% sullo stipendio o salario contrattuale previo rilascio di delega individuale firmata dall'interessato, secondo le modalità concordate a livello territoriale.

Tale trattenuta verrà rapportata per gli operai su un numero convenzionale di 170 h mensili.

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

Le quote sindacali trattenute dalle aziende verranno versate a ciascun Sindacato tramite banca.

Art. 20 – Permessi ed aspettativa per cariche sindacali

Ai lavoratori che sono membri delle Commissioni Esecutive delle strutture regionali e comprensoriali o del Comitato Direttivo delle Sezioni territoriali delle Associazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando non

ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Oltre quanto previsto dagli artt. 23, 24, 31 e 32 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, ai lavoratori che sono membri dei Comitati Direttivi delle Associazioni nazionali di categoria firmatarie del presente contratto o delle Sezioni regionali e territoriali delle Associazioni stesse, potranno essere invece concessi permessi retribuiti nella misura di 15 giorni annui complessivi per ciascuna delle Organizzazioni sindacali. I permessi per i dirigenti regionali, comprensoriali e nazionali dovranno essere richiesti per iscritto all'azienda dalle Organizzazioni interessate tramite le Associazioni industriali territoriali. Le Organizzazioni dei lavoratori dovranno altresì comunicare all'azienda, per iscritto e tramite le Associazioni territoriali industriali, le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative.

Le presenti norme non si applicano alle aziende di cui all'art. 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 21 – Igiene e sicurezza sul lavoro

Per tutto ciò che riguarda la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro si fa rinvio alle norme di legge in materia e in particolare a quanto disposto dal D.Lgs. n. 81 del 2008 e dall'accordo interconfederale 12 dicembre 2018 il cui testo si riporta in allegato al presente contratto.

Le aziende, ai sensi del D.Lgs. n. 81 del 2008 e successive modifiche e conferme, manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino la salubrità e l'igiene dell'ambiente di lavoro curandone l'aerazione, la pulizia, l'illuminazione e la climatizzazione; parimenti, le aziende, nei casi previsti dalla Legge, metteranno a disposizione dei lavoratori i dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) e adotteranno tutti quei provvedimenti atti a garantire la sicurezza del lavoro.

Il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, in adempimento delle leggi, gli verranno rese note dall'Azienda: in particolare è tenuto a servirsi dei dispositivi protettivi curando, altresì, la corretta conservazione degli stessi.

Il lavoratore è tenuto a partecipare ai corsi sulla sicurezza promossi dall'Azienda, che si svolgeranno durante l'orario di lavoro e non potranno comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Le Parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili.

Pertanto, in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione

previsti dalle norme vigenti, le Parti interessate (il Datore di Lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'organismo paritetico competente, laddove presente, al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata. Con riferimento all'art. 175, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008 viene concordata la disciplina contrattuale della materia nei termini seguenti.

Qualora le condizioni operative delle lavorazioni eseguite ai videoterminali nelle aziende grafiche ed editoriali, verificate in sede aziendale, comportino pause di fatto e/o svolgimento di compiti accessori che determinano interruzioni periodiche o ricorrenti dell'applicazione ai videoterminali, al di fuori dei tempi di attesa delle risposte da parte del sistema, dette condizioni operative realizzano ed assolvono per i lavoratori ai quali si rivolge la norma di legge, il regime di pause previste dall'art. 175, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2008.

Qualora invece le condizioni operative delle lavorazioni non presentino le caratteristiche di cui al comma precedente, ai lavoratori addetti ai videoterminali in modo sistematico e abituale, che svolgono detta attività per almeno quattro ore consecutive giornaliere per tutta la settimana lavorativa, saranno attribuite pause con modalità da definire in sede aziendale.

In assenza di tale definizione le pause saranno di 15 minuti ogni due ore di applicazione continuativa al videoterminale.

Per tutto quanto il D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009, rinvia all'accordo delle parti sociali e che non è stato disciplinato dal presente articolo, si fa espresso rinvio all'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018. 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. 17 ove tale carica sia stata attivata.

Le attribuzioni del R.L.S., distinte da quelle delle R.S.U., sono quelle definite dalla Legge e in particolare quelle previste dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008.

In relazione alle previsioni contenute dall'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018, nel rispetto delle norme di legge, l'organismo paritetico ENIPG e le sue strutture territoriali, laddove esistenti, potranno continuare a svolgere, per il settore grafico, funzioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente armonizzando la propria disciplina a quella dell'accordo interconfederale. I rapporti dell'Ente con l'OPN e la rete degli Organismi territoriali di categoria, sia ai fini di cui sopra, sia eventualmente a quello di definire con riferimento

agli specifici processi produttivi del settore grafico i contenuti integrativi della formazione riguardanti la generalità dei lavoratori e gli RLS, saranno stabiliti con appositi protocolli.

Art. 22 – 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, convergono 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. 23 – Consulori

Le unità produttive aventi alle proprie dipendenze un numero significativo di personale femminile consentiranno a richiesta della Rappresentanza Sindacale Unitaria 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. 24 – Assunzione – Documenti

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

1. la data di assunzione;
2. il gruppo e livello cui il lavoratore viene assegnato;
3. il trattamento economico;
4. la durata dell'eventuale periodo di prova.

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

1. scheda professionale dei lavoratori o documento equipollente;
2. codice fiscale;
3. stato di famiglia (per il capo famiglia);
4. carta d'identità o documento equipollente;
5. eventuale titolo di studio.

Il datore di lavoro potrà richiedere i certificati di lavoro per le occupazioni anteriori a quelle risultanti dalle registrazioni sulla scheda professionale (o documento equipollente) sempreché il lavoratore ne sia in possesso.

Non possono essere assunti in qualità di apprendisti i giovani di ambo i sessi che non abbiano i limiti di età previsti dalla legge e che non siano in possesso dei prescritti documenti di lavoro nonché dei requisiti sanciti dalla Parte Quinta del presente contratto.

La scheda professionale (o documento equipollente) fa fede per il tirocinio compiuto dall'apprendista presso altre ditte e per la specializzazione.

Il lavoratore dovrà comunicare alla Direzione dell'azienda eventuali cambiamenti di domicilio.

Alla cessazione del rapporto di lavoro gli eventuali documenti in possesso dell'azienda dovranno essere restituiti al lavoratore e nella scheda professionale (o documento equipollente) dovranno essere riportate le indicazioni relative alla durata del rapporto, alla categoria o gruppo di appartenenza e alle mansioni disimpegnate.

Art. 25 – 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.

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

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore. 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. n. 81/2008 come aggiornato dal D.Lgs. n. 106/2009.

Art. 26 – Tipologie di rapporto di lavoro

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

Altre tipologie di rapporto di lavoro sono:

a) Tempo Parziale – Part-time

Il contratto di lavoro subordinato a tempo parziale è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

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

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

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

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

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

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

Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

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

Le modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'inci-

denza della retribuzione sugli istituti retributivi diretti e differiti.

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

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

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

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

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

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

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

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di

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

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

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

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

A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno. Su richiesta delle R.S.U., ove presenti, o delle OO.SS. Territoriali sarà comunicato il numero dei contratti part time stipulati nell'anno precedente.

b) Tempo Determinato

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

Viene riconosciuto carattere di stagionalità ai fini dell'attuazione delle previsioni di legge alla:

- stampa, legatoria, magazzinaggio, spedizione, gestione degli ordini e delle rese dei libri e dei saggi scolastici e manuali universitari;
- stampa, legatoria, magazzinaggio, gestione degli ordini e delle rese dei libri strena e dei libri in genere nei tradizionali picchi distributivi e nelle

- campagne nazionali di promozione del libro e della lettura;
- attività logistiche ed organizzative connesse alla partecipazione a fiere nazionali e internazionali del settore editoriale;
- attività di stampa, allestimento, magazzinaggio e spedizione di cataloghi e astucci con carattere di stagionalità;
- attività di stampa, allestimento, magazzinaggio e spedizione delle agende e dei calendari.

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

Ai fini dell'attuazione della previsione di Legge per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 12 mesi per l'avvio di una nuova linea di produzione e fino a 24 mesi per l'avvio di una unità produttiva. Tale periodo può essere incrementato previo accordo aziendale, per specifiche necessità.

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

Per il diritto di precedenza valgono le norme di legge. Il diritto di precedenza non si applica tuttavia nei casi di trasformazione dei contratti in essere. L'impresa fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato direttamente e per conoscenza alla RSU, informazioni sui posti vacanti a tempo indeterminato relativi a mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito della unità produttiva di appartenenza.

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

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

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

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

individuale.

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

Le disposizioni di cui sopra non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali come sopra indicate e nei confronti dei lavoratori assunti per ragioni sostitutive (es. maternità, ferie, malattia, infortunio).

Possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nella misura del 20 per cento o, con le modalità ivi previste, entro la misura massima indicata al successivo punto d, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Il calcolo viene effettuato sulla base del numero medio dei lavoratori a tempo indeterminato occupati nell'anno precedente e deve intendersi nel contempo come media annua dei tempi determinati stessi.

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

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

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

- per la sostituzione dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- nella fase di avvio di nuove attività e limitatamente ai primi 24 mesi dalla fase di avvio;
- per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni;
- per le attività/produzioni stagionali, comprese quelle sopra indicate;
- negli altri casi previsti dalla legge.

Valutata l'importanza di agevolare un'organizzazione del lavoro che consenta di sopperire a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività produttiva, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato o in somministrazione intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di un unico contratto o una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro potrà arrivare a 36 mesi.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento alla disciplina delle proroghe del contratto a tempo determinato e in somministrazione oltre i 12 mesi, le parti hanno individuato alcune casistiche che possono, a titolo indicativo e non esaustivo, rientrare nelle causali espresse dall'art. 19, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, in quanto rappresentano tipiche esigenze per incrementi temporanei e non programmabili dell'attività ordinaria:

- 1 progettazione e realizzazione di nuove collane editoriali e di nuova linea editoriale;
- 2 progettazione e realizzazione di nuove testate periodiche anche digitali;
- 3 progettazione e realizzazione di prodotti editoriali innovativi o di grande complessità tali da richiedere significativi sforzi organizzativi e l'acquisizione di professionalità specializzate;
- 4 costruzione e/o riorganizzazione dell'infrastruttura tecnologica dell'azienda e di nuove linee produttive;
- 5 costruzione, gestione e implementazione dei database aziendali;
- 6 attività redazionale resa necessaria da modifiche normative amministrative che interessino per esempio la definizione o il cambiamento di programmi scolastici/formativi o di altre indicazioni istituzionali.

c) Somministrazione

Il contratto di somministrazione di lavoro è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

I limiti della somministrazione a tempo determinato sono fissati nella misura del 20% o, con le modalità ivi previste, entro la misura massima indicata al successivo punto d, del numero medio dei lavoratori a tempo indeterminato occupati nell'anno precedente, con un arrotondamento al decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Il limite è da computarsi come media annua.

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

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

somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

In sede Aziendale, tra Direzione e R.S.U. saranno individuati criteri e modalità per la determinazione del Premio di partecipazione ai lavoratori con contratto di somministrazione.

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

Le percentuali previste per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ed in somministrazione a tempo determinato saranno cumulativamente limitate al 35% del numero medio dei lavoratori a tempo indeterminato occupati nell'anno precedente, fermi restando i meccanismi di calcolo come medie annue. L'Azienda potrà però fare ricorso anche ad una percentuale superiore a quella stabilita per ciascuna tipologia di contratto (tempi determinati o somministrati a tempo determinato) fino alla misura massima del 35% di cui sopra, detraendola dalla percentuale prevista per l'altra tipologia di contratto, fermi restando i meccanismi di calcolo come medie annue.

e) Apprendistato

Disciplina generale per tutte le tipologie di Apprendistato

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani, disciplinato dalla legge e dalle norme che seguono.

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

- un importante elemento per rafforzare l'opportunità di ingresso nel mondo del lavoro di coloro che sono in cerca di occupazione;
- un meccanismo di raccordo tra scuola e impresa per la definizione dei percorsi formativi e dei profili professionali in linea con le esigenze del mercato del lavoro;
- una modalità per allineare i percorsi didattici ai profili professionali richiesti dal mercato in una prospettiva di adeguamento continuo in ragione dell'evoluzione della tecnologia e del mercato del lavoro;
- uno strumento che permette la condivisione e la gestione di progetti di ricerca tra Istituzioni e Imprese private.

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tre tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di

istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

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

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme contrattuali di cui all'art. 1 parte seconda e terza – Periodo di prova – con riferimento al livello di assunzione.

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

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

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

Il periodo di preavviso può essere sostituito dalla corrispondente indennità.

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

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

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

Il numero complessivo di apprendisti che un Datore di Lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il Datore di Lavoro stesso, a meno che non si tratti di datori di lavoro con meno di 10 dipendenti per i quali il rapporto è di 1 a 1.

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

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

di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il venti per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso Datore di Lavoro.

Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. La norma di cui al comma precedente non si applica alle aziende con meno di 10 dipendenti.

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

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

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

Con periodicità semestrale l'Azienda comunicherà alle R.S.U. le assunzioni con contratto di apprendistato.

MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

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

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

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

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

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

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

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

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

INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE

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

1. conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'I.N.A.I.L. 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'I.N.A.I.L. 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.

TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

TIPOLOGIA 1- APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE.

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in Azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei diversi sistemi regionali di istruzione e formazione.

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

- quantità e distribuzione oraria della formazione scolastica e aziendale;

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

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

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

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

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

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

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

Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

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

In tali casi, ferma restando l'applicabilità di specifici accordi sindacali aziendali

per tali profili professionali, il contratto di apprendistato definisce l'inquadramento e la retribuzione sulla base dei profili analoghi presenti nel contratto collettivo.

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

TABELLA RETRIBUTIVA APPRENDISTATO TIPO 1

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

- primo anno non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento;
- secondo anno non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento ;
- terzo anno non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento ;
- quarto anno non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento.

TIPOLOGIA 2 – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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

L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani, disciplinato dalla Legge e dalle seguenti disposizioni. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni.

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

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

Per essi trovano applicazione, come previsto dall'art. 47 comma 4, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4 D.Lgs. n. 81/2015, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali.

DURATA, RETRIBUZIONE E INQUADRAMENTO

La durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è:

Grafici

- 2 anni (24 mesi) per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel gruppo D;
- 3 anni (36 mesi) per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nei gruppi C, B, A e Q.

Editori

- 2 anni (24 mesi) per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel livello 7
- 3 anni (36 mesi) per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nei livelli 6, 5, 4, 3, 2, 1, Q.

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

Il contratto individuale può prevedere che in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni il periodo di apprendistato venga prorogato per un tempo equivalente alla assenza. La retribuzione dell'apprendista viene determinata dalle percentuali di seguito riportate del minimo di stipendio e di salario, del livello di attestazione finale.

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

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

Ai lavoratori di età superiore a cinquant'anni e beneficiari di indennità di mobilità o di un qualsivoglia trattamento di disoccupazione, assunti con contratto

di apprendistato ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, si applica la seguente tabella:

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

FORMAZIONE

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

Figure operaie

– Addetto alla pre stampa.

Figure professionali (esemplificative):

- operatore grafico pre stampa;
- grafico impaginatore;
- grafico pubblicitario;
- illustratore;
- progettista multimediale;
- web designer;
- operatore multimediale.

– Addetto alla stampa.

Figure professionali (esemplificative):

- operatore macchine da stampa;
- operatore macchine per produzione articoli cartotecnici.

– Addetto alla post stampa.

Figure professionali (esemplificative):

- operatore macchine per la legatoria;

– Addetto a lavori complementari.

Figure professionali (esemplificative):

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

Figure impiegate

– **Addetto al call-center.**

Figure professionali (esemplificative): Addetto al call-center in bound. Addetto al call-center out bound

– **Impiegato area amministrativa.**

Figure professionali (esemplificative):

- operatore d'ufficio;
- operatore gestione ordini;
- operatore di contabilità;
- operatore inserimento dati.

– **Impiegato area commerciale.**

Figure professionali (esemplificative):

- operatori servizi commerciali;
- tecnici commerciale/marketing/organizzazione vendite;
- tecnici promozione sviluppo commerciale prodotto (product manager);
- tecnici di prodotto/servizio-assistenza clienti.

Impiegato area tecnica.

Figure professionali (esemplificative):

- tecnico di reparto;
- tecnico di gestione commessa;
- tecnico controllo qualità.

Impiegato area tecnica (aziende editoriali).

Figure professionali (esemplificative):

- addetto sviluppo e gestione prodotti digitali;
- operatore redazionale;
- segretario di redazione;
- addetto ai sistemi informativi;
- impiegato tecnico redazionale.

I profili formativi delle figure individuate, costituiti dalla elencazione delle conoscenze e competenze da acquisire, costituiscono allegato (allegato 3) alla normativa contrattuale.

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

Il piano formativo sarà redatto sulla base del format allegato.

Le materie collegate alla realtà aziendale/professionale e alla prevenzione degli

infortuni saranno oggetto di formazione interna, che potrà essere svolta anche in affiancamento e on the job, mentre le altre potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'Azienda anche con modalità di e-learning.

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

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

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

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

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

Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore 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 E DI LEGGE

Per tutto quanto non previsto nei vari commi del presente articolo si fa riferimento alla normativa contrattuale e al D.Lgs. n. 81/2015 e successive integrazioni. La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino.

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

TIPOLOGIA 3 – APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

Per la regolamentazione di questa tipologia di apprendistato le Parti fanno espresso rinvio a quanto stabilito dall'art. 45 del D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dal D.Lgs. n. 185/2016, dall'Accordo Interconfederale del 15 maggio

2016 e dalle norme che seguono.

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

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

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

In ragione della peculiarità delle attività di ricerca, il protocollo di cui sopra potrà prevedere un particolare percorso formativo o progetto di ricerca condiviso con l'istituzione formativa che faccia riferimento ad un profilo professionale nuovo e non previsto dalle declaratorie del presente contratto collettivo oppure non previsto dal Repertorio delle Professioni di cui al comma 3 dell'art. 46 del D.Lgs. n. 81/2015.

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

f) 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.

g) Lavoro agile/Smart Working

Il Lavoro Agile/Smart Working consiste in una prestazione di lavoro subordinato che prevede lo svolgimento di parte o dell'intera prestazione lavorativa da effettuarsi in luogo diverso dall'abituale sede di lavoro, anche attraverso il supporto di strumenti telematici, nel rispetto reciproco delle obbligazioni derivanti dal C.C.N.L. e dalla legge.

Le parti riconoscono nel Lavoro Agile/Smart Working uno strumento atto a migliorare e incrementare la produttività aziendale, favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e facilitare una maggiore sostenibilità ambientale.

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

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

Art. 27 – 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 delle attività.

Di norma l'orario settimanale è distribuito su sei o cinque giorni, con orari giornalieri compresi tra 6 ore e 40 minuti e 8 ore.

Ai fini della determinazione dei diversi istituti del presente contratto la giornata di lavoro è commisurata a 6 ore e 40 minuti.

In caso di articolazione dell'orario settimanale su cinque giorni, il sesto giorno viene considerato lavorativo a tutti gli effetti 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 alle esigenze lavorative, anche per singoli reparti o uffici e/o per specifiche mansioni.

L'esame con le 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 occasione della contrattazione di secondo livello, al fine di incentivare opportunità di salvaguardia e/o sviluppo dell'occupazione, nel rispetto dei principi di cui al primo comma 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.

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

1) Giornalieri e due turni

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

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 26 ore e 40 minuti pari a quattro giornate.

Le suddette riduzioni vengono assorbite fino a concorrenza degli orari inferiori eventualmente esistenti a livello aziendale.

Ove vi siano prestazioni ridotte collegate a particolari regimi di orario non finalizzate ad una riduzione dell'orario settimanale, l'eventuale applicazione della clausola di assorbimento formerà oggetto di esame tra l'azienda e la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Le modalità di attuazione della riduzione dell'orario saranno definite a livello aziendale.

L'eventuale interruzione per la refezione meridiana deve essere compresa fra le 12 e le 14, deve avere carattere di continuità e non può essere inferiore a mezz'ora.

Il lavoro può essere articolato su due turni giornalieri. Qualora il secondo turno termini dopo le 23 e non oltre le 24 sarà corrisposta una maggiorazione del 30% sulla retribuzione limitatamente all'ora compresa fra le 23 e le 24.

Ai lavoratori turnisti sarà corrisposta la maggiorazione del 6% per il 1° e 2° turno sul salario o stipendio contrattuale (valore base e indennità di contingenza)

di cui all'art. 33, Parte Prima, Norme Generali, con esclusione del 1° turno con interruzione meridiana.

Le maggiorazioni sopra indicate vengono assorbite fino a concorrenza dei trattamenti di miglior favore eventualmente esistenti a livello aziendale.

Di norma l'articolazione dell'orario su due turni ha come durata minima la settimana e il 1° turno non può iniziare prima delle ore sette.

2) Tre turni

La durata dell'orario di lavoro in caso di articolazione dello stesso su tre turni avvicendati è la seguente:

1° e 2° turno: 40 ore medie settimanali;

3° turno: 36 ore medie settimanali.

Diverse tipologie di turnazione possono essere attuate a livello aziendale previo esame con le R.S.U..

Ai lavoratori turnisti di cui sopra sarà corrisposta la retribuzione relativa a 40 ore settimanali e la maggiorazione del 6% per il 1° e 2° turno e del 25% per il terzo turno sul salario o stipendio contrattuale (valore base e indennità di contingenza) di cui all'art. 33, Parte Prima, Norme Generali, con esclusione del 1° turno con interruzione meridiana.

Le maggiorazioni sopra indicate vengono assorbite fino a concorrenza dei trattamenti di miglior favore eventualmente esistenti a livello aziendale.

A decorrere dal 1° luglio 2009 la maggiorazione del turno notturno viene elevata dal 25% al 26%. Tale aumento percentuale verrà assorbito fino a concorrenza dei trattamenti economici eventualmente riconosciuti a livello aziendale allo stesso titolo.

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

Le modalità di attuazione della riduzione dell'orario saranno definite a livello aziendale.

Per la individuazione del lavoratore notturno si fa riferimento alla definizione prevista dall'art. 1 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 sensi del D.Lgs.n. 66/2003 il lavoro notturno non deve essere obbligatoria-

mente 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.

Al fine di realizzare una piena utilizzazione degli impianti, in sede aziendale, dopo un confronto preventivo con la RSU, potranno essere attuate articolazioni d'orario atte a saldare i tre turni e quindi a coprire l'arco delle 24 ore per l'intero orario settimanale dello stabilimento o dei singoli reparti interessati.

Ai lavoratori turnisti che operano su impianti che lavorano su tre turni giornalieri 24 ore su 24 consentendo un pieno utilizzo degli impianti per l'intero orario settimanale dello stabilimento o dei singoli reparti interessati, e ai quali non si applica la Parte Sesta del contratto, vengono riconosciuti quattro giorni annui di riposo retribuito non monetizzabili.

Qualora la turnazione su 24 ore venga effettuata per un periodo inferiore all'anno, i suddetti giorni di riposo retribuito verranno riconosciuti proporzionalmente.

Tale turnazione può essere realizzata quando non ricorrono le condizioni per l'utilizzo della flessibilità dell'orario, mediante l'adozione di un orario settimanale per il turno notturno di 40 ore.

In tal caso per ogni settimana di terzo turno sarà corrisposta ai lavoratori interessati la normale retribuzione delle ore prestate in più rispetto alle 36 ore e una indennità specifica equivalente alla maggiorazione per straordinario delle ore prestate oltre le 36.

L'articolazione dell'orario su tre turni ha di norma come durata minima la settimana.

3) Lavoro domenicale

Previo accordo tra direzione aziendale e RSU o, in mancanza con le OO.SS. Territoriali, le turnazioni possono comprendere la domenica prevedendo per i singoli lavoratori un giorno di riposo compensativo.

4) Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività produttiva aziendale, e quindi non per esigenze stabili e permanenti, anche in relazione alle prestazioni

lavorative connesse alla partecipazione dell'azienda a fiere espositive di settore e ad appuntamenti convegnistici, nazionali o internazionali, e a eventi similari, l'orario settimanale contrattuale può essere realizzato, in regime di flessibilità, anche come media in un arco temporale annuo.

In tal caso, previa comunicazione e valutazione con la Rappresentanza Sindacale Unitaria potranno essere attuati per l'intera azienda, per reparti o per unità produttive, regimi di orario che prevedono settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale, nei limiti delle 48 ore settimanali e settimane con prestazioni inferiori all'orario contrattuale.

Le prestazioni lavorative inferiori all'orario contrattuale potranno anche essere realizzate tramite l'attribuzione di giornate di riposo retribuito per singoli lavoratori.

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 10% sulla retribuzione oraria, mentre per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni notturni o in giornate nelle quali non è prevista l'attività lavorativa viene corrisposta una maggiorazione del 20%.

Gli scostamenti dal programma iniziale saranno tempestivamente comunicati alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e il riequilibrio dovrà essere riprogrammato non oltre tre mesi dal periodo originariamente previsto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano che in caso di controversia in sede aziendale sull'attuazione delle norme definite in materia di flessibilità dell'orario settimanale di cui al paragrafo 4) la materia venga esaminata dalle Organizzazioni territoriali degli imprenditori e dei lavoratori entro cinque giorni dalla richiesta di una delle parti aziendali.

Trascorsi complessivamente 10 giorni dalla richiesta aziendale la flessibilità di viene comunque operativa.

5) Flessibilità tempestiva

Per far fronte ad improvvisi ed imprevedibili mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento della attività produttiva e

al fine di ridurre l'utilizzo di altri strumenti più costosi per i lavoratori e per le aziende, la direzione aziendale, previa comunicazione alla RSU, può disporre per l'intera azienda per reparti o per unità produttive la variazione del normale orario di lavoro nel periodo interessato entro i limiti massimi di 10 ore giornaliere e di 48 ore settimanali con un preavviso minimo di due giorni.

La variazione di orario per le motivazioni previste dal presente paragrafo può essere attivata direttamente dalla azienda per un numero complessivo di 64 ore annue pro capite e le modalità di utilizzo possono prevedere contestualmente il ricorso alla flessibilità positiva e alla flessibilità negativa.

Il riequilibrio tra flessibilità "alta" e "bassa", salvo diversi accordi con la RSU, deve essere realizzato non oltre 3 mesi da ciascun utilizzo dell'istituto.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni diurni viene corrisposta una maggiorazione del 30% sulla retribuzione oraria, mentre per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni notturni o in giornate nelle quali non è prevista l'attività lavorativa viene corrisposta una maggiorazione del 40%.

In caso di mancato recupero le ore effettuate come flessibilità positiva saranno retribuite come ore straordinarie con una maggiorazione superiore del 5% a quella dello straordinario spettante e con assorbimento della maggiorazione corrisposta a titolo di flessibilità. Dette ore concorreranno al raggiungimento del plafond dello straordinario obbligatorio.

In caso di esaurimento del plafond di ore e di prosecuzione di episodi di irregolarità dei flussi produttivi 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) Applicazione delle previsioni contrattuali

I regimi di orario indicati nei punti precedenti, attuati in conformità alle modalità previste, sono impegnativi per tutti i lavoratori interessati.

7) Lavoratori discontinui

Per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale, le prestazioni effettuate oltre detto orario e fino al raggiungimento delle 48 ore settimanali saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale maggiorate del 25%.

Sempre ai lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia che dovranno effettuare prestazioni in turni di lavoro avvicendati sarà

corrisposta la maggiorazione del 6% sul salario contrattuale (valore base e indennità di contingenza) di cui all'art. 33, Parte Prima, Norme Generali, mentre per quelli del Gruppo B non compresi in turni avvicendati che dovessero prestare servizio normalmente di notte, sarà corrisposta una maggiorazione del 24% sul salario contrattuale (valore base e indennità di contingenza) di cui all'art. 33, Parte Prima, Norme Generali, del presente contratto.

Ai sensi del R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, modificato con D.P.R. 30 luglio 1951, n. 760, i fattorini che svolgono mansioni che richiedono un'applicazione assidua e continua non sono considerati lavoratori addetti a mansioni discontinue.

8) Altre disposizioni

La durata del riposo intermedio obbligatorio per i fanciulli e gli adolescenti, fissata dalla Legge 17 ottobre 1967, n. 977 e successive modifiche, potrà essere ridotta in conformità al disposto dell'art. 20, comma 2°, della legge stessa, a mezz'ora.

Compatibilmente con le obiettive possibilità di programmazione della produzione e ai fini di una migliore utilizzazione degli impianti, anche a sostegno dell'occupazione, tra Direzione aziendale e Rappresentanza Sindacale Unitaria, verranno concordati il calendario annuo del godimento delle ferie, dei riposi retribuiti dei periodicisti, nonché i criteri di godimento dei quattro giorni di riposo retribuiti sostitutivi delle festività abolite dalla legge.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

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.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

Pause

Le Parti convengono che la prescrizione di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 66/2003 è considerata assoluta 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 R.S.U. si procederà alla certificazione del regime di pause esistente.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del D.Lgs. citato, viene calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi. In caso di particolari esigenze organizzative, la Direzione aziendale e la R.S.U. 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. 4

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.

Art. 28 – Cambio squadre per lavoro a turni

Il dipendente addetto a lavorazioni a turni avvicendati non può allontanarsi dal posto di lavoro se non è sostituito dal dipendente che deve dargli il cambio fino ad un massimo di due ore oltre il proprio normale orario di lavoro, salvo il caso di impossibilità di sostituzione.

Al dipendente che prolunga il turno viene corrisposta la retribuzione relativa al maggior lavoro prestato aumentata della percentuale di straordinario spettante. Le prestazioni straordinarie effettuate ai sensi del presente articolo concorrono al raggiungimento del limite dello straordinario obbligatorio.

Dal giorno successivo l'azienda deve provvedere alla sostituzione del lavoratore assente. Nelle realtà nelle quali sia previsto un organico lordo, in caso di assenze verranno utilizzate in via prioritaria le scorte.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali esistenti.

Art. 29 – Corresponsione della retribuzione

La corresponsione della retribuzione sarà accompagnata da un prospetto retributivo sul quale saranno specificati la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce nonché le singole voci e relativi

importi costituenti la retribuzione e le trattenute.

Nel caso l'azienda ne ritardi di oltre 20 giorni il pagamento rispetto alla data prevista, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla scadenza di cui sopra.

Inoltre il dipendente avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro, con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e del mancato preavviso.

In caso di contestazioni sulla retribuzione e sugli altri elementi costitutivi della stessa dovrà intanto essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 30 – Nomenclatura

Agli effetti dell'interpretazione e dell'applicazione del presente contratto la dizione

«lavoratore» si intende indicativa delle categorie quadri, impiegati e operai, mentre la dizione «cartotecnico» è riferita ai lavoratori dipendenti di aziende dei comparti ex-cartotecnici di cui all'art. 1.

Per le clausole interessanti una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate di quadro, di impiegato e di operaio.

Le dizioni stipendio, salario, retribuzione devono essere intese come segue:

- Stipendio e salario è il corrispettivo spettante al quadro, all'impiegato ed all'operaio in base ai valori base contrattuali, di cui alla tabella dei minimi di stipendio e di salario riportata nella Parte Settima, e all'indennità di contingenza;
- Retribuzione è quanto complessivamente percepito dal quadro, dall'impiegato e dall'operaio per la sua prestazione lavorativa nell'orario normale.

Art. 31 – Conteggi perequativi per le aziende grafiche

Le maggiorazioni per lavori a turno e quelle previste dalle norme tecniche delle singole specializzazioni del presente contratto, salvo i casi in cui le stesse siano state corrisposte per prestazioni occasionali, saranno computate nei vari istituti contrattuali come segue, ad eccezione delle condizioni in atto eventualmente più favorevoli:

- per le ferie, in base a quanto avrebbe percepito il lavoratore se avesse prestato servizio;
- per la tredicesima mensilità e la gratifica natalizia, in base alla media maturata nell'anno ai titoli di cui sopra.

Art. 32 - 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 la comunicazione e la giustificazione dell'assenza per malattia ed infortunio si fa riferimento alle norme di cui agli artt. 10, Parte Seconda, Operai, 11 e 12, Parte Terza, Impiegati.

Art. 33 - Permessi

Al lavoratore saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

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

In particolare considerazione saranno tenute inoltre 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 al lavoratore e le ore perdute potranno essere recuperate.

Ai giovani apprendisti di ambo i sessi che documenteranno di frequentare con profitto scuole professionali serali, riconosciute o registrate dall'E.N.I.P.G., saranno concessi permessi per frequentarle, senza operare nessuna trattenuta sulla retribuzione.

Ai lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, saranno concessi permessi retribuiti, per esigenze di studio, nella misura di una settimana di calendario all'anno. Tali permessi si aggiungeranno ai permessi giornalieri retribuiti per sostenere prove di esame previsti dall'art. 10 della Legge n. 300 del 1970.

Inoltre, ai lavoratori predetti potranno essere concessi per le stesse esigenze permessi non retribuiti fino ad un massimo di una settimana di calendario all'anno.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio del diritto di cui ai commi precedenti.

La Rappresentanza Sindacale Unitaria potrà optare tra il trattamento sopra indicato ed eventuali trattamenti aziendali esistenti per lo stesso titolo.

Art. 34 – 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. L'accoglimento della richiesta di congedo potrà essere differito in caso di comprovate esigenze organizzative. 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 C.C.N.L..
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. 35 – 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 s.m.i. in funzione delle capacità lavorative degli stessi.

Art. 36 – Aspettativa

L'Azienda, ai sensi della Legge n. 162/90 e del D.P.R. 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 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. 37 – Diritto allo studio

I lavoratori che, fuori dell'ipotesi di cui all'art. 33, 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 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità pro-

duttiva in quella data, salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2,5% del totale della forza occupata; dovrà comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva mediante accordi con la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

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 la Rappresentanza Sindacale Unitaria stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al 4° comma, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi, 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 l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

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

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

Art. 38 – Mutamento di mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a

quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. In tali casi il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Il mutamento anche provvisorio/temporaneo di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Fatto salvo quanto previsto per il personale grafico all'art 1 parte quinta – Classificazione, relativo agli iter di avanzamento categoriale per i neoassunti, nel caso di assegnazione a mansioni superiori il dipendente ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di

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

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

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

Art. 39 – 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. 9, Parte Terza, Impiegati.

Art. 40 – 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;
- b) il rimborso delle spese di vitto e 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. 41 – Trasferimenti

I lavoratori di età superiore ai 50 anni se uomini, e 45 se donne, potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare a richiesta del lavoratore in sede sindacale.

In caso di altri trasferimenti individuali dovrà tenersi conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente ovvero tramite la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 30 giorni.

I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e, a richiesta delle stesse, di esame congiunto.

Il lavoratore 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.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso, salvo che per i quadri e per i lavoratori dei gruppi A e B per i quali all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio, nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

Al lavoratore 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 la diaria «una tantum» nella misura di 1/3 della retribuzione mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e nella misura di 2/3 della retribuzione mensile, oltre a 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o 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 al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra. La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito

della Provincia e comunque entro il raggio di 50 km. dalla sede di lavoro.

Art. 42 – Tutela della maternità e della paternità

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

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

La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, c. 9, del suddetto Decreto Legislativo. Esse non possono essere adibite al lavoro:

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

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

Agli effetti della determinazione della retribuzione si terrà conto dell'importo totale della stessa percepita dalla lavoratrice/lavoratore nel periodo mensile

precedente a quello in cui ha avuto inizio il congedo di maternità.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore:

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

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

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

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

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

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

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

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto

il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di Legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

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

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

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

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

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

Art. 43 – 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 potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.

Nel caso che le mancanze tuttavia rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potrà essere inflitta la multa o la sospensione qualora il dipendente:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura prevista dagli artt. 35 parte prima, 9 parte seconda e 13 parte terza salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con

- negligenza;
- d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;
 - e) sia trovato addormentato;
 - j) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto, o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;
 - g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza e in tal caso, inoltre, il dipendente verrà allontanato;
 - h) abbia commesso alterchi senza vie di fatto nello stabilimento;
 - i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;
 - l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.

Potrà essere licenziato con preavviso il dipendente:

- che sia recidivo nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a sospensione nei sei mesi precedenti oppure abbia commesso mancanze che abbiano 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.
- che presti la propria opera in aziende che svolgono attività similari a quella presso la quale è occupato.

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

Art. 44 – 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 dovuta per l'anno stesso 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 non previsto dal presente articolo si fa rinvio alle norme di legge 29 maggio 1982, n. 297 (v. allegato).

Per quanto riguarda i criteri di computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, restano valide le norme di cui agli artt. 17, Parte Seconda e 19, Parte Terza del C.C.N.L. 19 maggio 1979 (v. allegato).

Per gli impiegati è in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto il lavoratore percepisca in conseguenza della risoluzione del rapporto per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione è, invece, ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 4, Parte Quarta, Quadri, del presente contratto.

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 la quota di cui al primo comma veniva attribuita agli operai nelle proporzioni di seguito indicate:

$$\text{Operai grafici ed editoriali} = \frac{25,38}{30}$$

$$\text{Operai cartotecnici} = \frac{27,69}{30}$$

Art. 45 – Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso debbono essere corrisposti al coniuge, ai figli e, se vivono a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima, ai sensi dell'art. 2122 del Codice Civile come modificato dalla sentenza n. 8 del 1972 della Corte Costituzionale.

Art. 46 – Appalti

Nelle aziende con più di 200 dipendenti è vietato affidare in appalto la manutenzione ordinaria degli impianti di produzione a meno che non riguardi apparecchiature o impianti elettronici e digitali.

Le attività tipiche del campo di applicazione del presente contratto potranno essere affidate dalle aziende con contratto di appalto soltanto a ditte esterne che applicano al personale dipendente il presente contratto collettivo di lavoro. 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.

Per quanto riguarda l'attività di informazione e assistenza on line per la clientela, la previsione di cui al secondo comma si applica limitatamente alle società di call center che prestino la propria attività specialistica in via continuativa ed

esclusiva a favore di aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto.

L'applicazione del C.C.N.L. può essere attestata mediante la certificazione di adesione alla organizzazione imprenditoriale stipulante.

In mancanza di rapporto associativo, le ditte esterne dovranno fornire con altro idoneo mezzo (ad esempio attraverso attestazione dell'Ispettorato del Lavoro) la prova dell'integrale applicazione del C.C.N.L..

Le aziende comunicheranno periodicamente alla Rappresentanza Sindacale Unitaria o in mancanza alle OO.SS. Territoriali i nominativi delle ditte alle quali i lavori sono stati affidati, l'attestazione da parte delle stesse della applicazione del C.C.N.L. di competenza, nonché il genere e la quantità dei lavori.

In caso di subappalto, il subappaltatore deve fornire al subappaltante e alla azienda la stessa attestazione.

Inoltre, in applicazione dell'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009 in caso di appalti di lavori all'interno dell'azienda il datore di lavoro committente:

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

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

In relazione a quanto sopra dovrà essere realizzato un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare le interferenze.

Detto documento non riguarderà i rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

Art. 47 – Lavoro esterno e a domicilio

Ferme restando le norme di cui alla Legge 18 dicembre 1973, n. 877, come modificata dalla L. n. 858/80, le Parti hanno concordato:

- a) le aziende committenti sono tenute a comunicare i nominativi dei lavoratori ai quali saranno affidati lavori a domicilio, nonché il tipo dei lavori stessi;
- b) il lavoro a domicilio dovrà essere eseguito con l'osservanza, a favore dei lavoratori, delle norme del presente contratto;
- c) il compenso per ferie, festività e gratifica natalizia sarà corrisposto nella misura del 18% della retribuzione;
- d) il compenso in sostituzione del preavviso e del trattamento di fine rapporto verrà corrisposto nella misura del 6% della retribuzione;
- e) il lavoro retribuito forfettariamente o a pezzo deve comunque consentire al lavoratore di normale capacità lavorativa, nell'ambito delle otto ore giornaliere, un guadagno minimo del 7%, oltre la normale retribuzione prevista dal presente contratto per i lavoratori interni della stessa categoria.

È vietata l'assegnazione da parte delle aziende di lavoro a domicilio di cui alla Legge 18 dicembre 1973, n. 877, come modificata dalla L. n. 858/80, ai propri dipendenti interni.

Inoltre i lavori di dattilografia, di preparazione dei manoscritti per la tipografia, di traduzione, di correzione di bozze e di revisione, quando non siano specialistici ed abbiano carattere di continuità e rientrino nella normale attività della Casa editrice, saranno svolti all'interno dell'azienda, sempreché non risultino affidati ad aziende editoriali o grafiche che applicano il presente contratto collettivo nazionale di lavoro o commessi ai sensi dell'art. 2230 del Codice Civile.

Art. 48 – Regolamento interno di azienda

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

Art. 49 – Diffusione di libri e riviste

Negli stabilimenti con oltre 100 dipendenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria potrà promuovere la diffusione ai dipendenti di libri e riviste previe intese da assumere a livello nazionale tra le varie categorie interessate e con le modalità che verranno espressamente concordate tra le Parti stipulanti il presente contratto.

Art. 50 – Distribuzione del contratto ed 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.

Art. 51 – Trasferimento di azienda – Cessazione di attività

In caso di trasferimento di azienda si applicano le norme di cui all'art. 47 della Legge 29 dicembre 1990, n. 428, così come modificata dal D.Lgs. 2 febbraio 2001 n. 18.

In caso di licenziamento per cessazione di attività o trasferimento d'azienda (escluso il caso del fallimento e la liquidazione forzata) per gli operai il periodo di preavviso previsto dall'art. 11, Parte Seconda sarà elevato a 4 settimane.

Art. 52 – Molestie e violenza nel luogo di lavoro

Nel fare rinvio all'accordo quadro sottoscritto da Confindustria con CGIL-CISL e UIL il 25 gennaio 2016 si ribadisce che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori o da uno o più lavoratori e lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Art. 53 – Mobilità del personale

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

Per le modifiche dell'organizzazione del lavoro si rinvia alle procedure previste al punto a) dell'art. 4.

L'istituto è comunque attivabile:

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

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

Art. 54 – 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.

Ferma l'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. 55 – Norme complementari

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli Accordi Interconfederali.

PARTE SECONDA
OPERAI

Art. 1 – Periodo di prova

L'assunzione dell'operaio può avvenire con un periodo di prova, da notificarsi per iscritto, non superiore a due mesi di prestazione effettiva, prorogabili consensualmente di un altro mese di prestazione effettiva.

Non sono ammesse altre protrazioni né 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'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. 44, Parte Prima, Norme Generali; se la prova ha avuto una durata superiore al mese, saranno corrisposti anche i ratei di ferie maturati secondo la misura ed i criteri previsti dall'art. 6.

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

Per i contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno il periodo di prova è non superiore ad un mese.

Art. 2 – Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il lavoro straordinario è quello effettuato oltre l'orario normale medio settimanale di cui all'art. 27, Parte Prima, Norme Generali, con esclusione del prolungamento, concordato in sede aziendale, per il recupero delle ore non lavorate nella giornata di sabato e fermo restando quanto previsto in tema di flessibilità dell'orario di lavoro.

Per il lavoro svolgentesi a turno, di cui all'art. 27, Parte Prima, Norme Generali, lo straordinario si computa dopo l'orario stabilito per ciascun turno.

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

Nei casi di effettuazione di prestazioni straordinarie, l'azienda ne darà comunicazione preventiva alla Rappresentanza Sindacale Unitaria.

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 contestuale comunicazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria specificandone le motivazioni.

Rientrano nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea:

- il completamento di commesse con scadenza, la cui mancata osservanza

determina danni economici alla azienda;

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

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

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

Le prestazioni di lavoro straordinario debbono essere possibilmente preavvisate il giorno prima e devono essere ripartite il più uniformemente possibile fra tutto il personale della categoria in cui si rendono necessarie e non possono superare il limite previsto dalla legge.

Ai fini retributivi è considerato lavoro notturno quello svolto consecutivamente tra le 22 e le 5 salvo il caso del lavoro compreso nel 2° e 3° turno, di cui all'art. 27, Parte Prima, Norme Generali.

Per i lavoratori turnisti ai fini dell'applicazione della maggiorazione per turno il lavoro notturno coincide con quello del terzo turno.

È considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo la parte terminale del terzo turno iniziato di sabato, nonché per quelle particolari mansioni (guardiani, custodi e portieri) per le quali, ai sensi di legge, è consentita la prestazione domenicale con riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Per questi ultimi (guardiani, custodi e portieri) è considerato lavoro festivo quello compiuto in giorno di riposo compensativo e per la prestazione domenicale la retribuzione oraria sarà maggiorata del 15%.

Anche per il lavoro domenicale con riposo compensativo è considerato festivo il lavoro svolto nel giorno di riposo compensativo.

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

- lavoro straordinario feriale: 35%;
- lavoro notturno: 60%;
- lavoro festivo: 60%.

Lavoro straordinario non collegato con l'orario normale:

- se diurno: 35%, con un minimo di 2 ore di retribuzione;
- se notturno: 60%, con un minimo di 3 ore di retribuzione.

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

Ai soli effetti della determinazione del compenso per lavoro straordinario, notturno e festivo, la retribuzione oraria si calcola dividendo la retribuzione giornaliera per le ore di lavoro contrattualmente stabilite per ciascun turno.

Art. 3 – Quota oraria operai

In relazione al sistema di classificazione unica adottato, i valori base contrattuali degli operai vengono espressi ai fini contabili in valori mensili.

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

Agli effetti contrattuali e previdenziali, la conversione degli importi da mensili ad orari verrà determinata per gli operai dividendo gli importi mensili stessi per 173.

Art. 4 – Interruzione di lavoro – Recuperi

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

Nel caso che l'interruzione si verifichi prima dell'inizio del lavoro, all'operaio comperterà egualmente la retribuzione normale qualora non sia stato tempestivamente preavvisato dell'interruzione stessa e ciò con i medesimi limiti di cui al precedente comma.

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

È in facoltà dell'Azienda di far recuperare le ore perdute a causa di forza maggiore o le soste di lavoro concordate corrispondendo all'operaio la sola retribuzione senza maggiorazione.

I recuperi dovranno avvenire in via continuativa e per non più di un'ora al giorno, con inizio entro e non oltre il 15° giorno dalla ripresa del lavoro.

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

Art. 5 – Riposo settimanale e giorni festivi

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

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

a) festività nazionali:

- 25 aprile;
- 1° maggio;
- 2 giugno;

b) altre festività:

- capodanno;
- Epifania;
- Lunedì successivo alla Pasqua;
- 15 agosto (Assunzione della B.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 S. 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 a) e b) il trattamento sarà il seguente:

- 1° – Se l'operaio non presta la sua opera, anche se la festività ricorra di domenica o nel giorno di riposo compensativo, avrà diritto alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale.
- 2° – In caso di prestazione di lavoro sarà corrisposta, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, maggiorata del 60%.

Dovrà essere egualmente corrisposto per intero il trattamento economico di cui al punto 1° 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 del lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore, salvi, per quanto concerne le festività di cui al punto b), i periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane.

Nel caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio l'azienda integrerà il trattamento degli Istituti Mutualistici ed Infortunistici, ove corrisposto, fino a raggiungere la retribuzione che per detta festività l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato malato o infortunato.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificata dal d.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, vengono riconosciute quattro giornate di riposo retribuite.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla domenica succes-

siva (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 6 - Ferie

Gli operai e gli apprendisti ultrasedicenni, hanno diritto ogni anno ad un periodo di ferie, con decorrenza della normale retribuzione commisurata all'orario contrattuale, nella misura di 27 giorni lavorativi.

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.

Per gli apprendisti di età non superiore a 16 anni la durata delle ferie, ai sensi dell'art. 14 della Legge 19 gennaio 1955, n. 25, non dovrà essere inferiore ai 30 giorni.

Comunque agli operai e agli apprendisti, che non abbiano maturato il diritto alle ferie intere, spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

Nel caso di risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo agli operai e agli apprendisti spetterà il compenso per le ferie maturate. Qualora la risoluzione avvenga nel corso dell'anno il compenso sarà proporzionato ai mesi interi di anzianità.

Si computano, nell'anzianità, agli effetti della maturazione al diritto delle ferie, i periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti previsti dal presente contratto e per assenze giustificate per un periodo non superiore a tre mesi complessivi nell'anno

L'epoca delle ferie, salvo obiettive esigenze tecniche, sarà stabilita di norma nel periodo maggio-ottobre, 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.

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

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

La malattia con ricovero ospedaliero, regolarmente comunicata e certificata, sopravvenuta durante il periodo delle ferie, ne interrompe il decorso. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

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

Art. 7 – Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio l'operaio ha diritto ad un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi con un compenso di 13 giornate di retribuzione, di cui 7 giorni quale anticipo per conto dell'Istituto nazionale della Previdenza Sociale. Per quant'altro non previsto dal presente articolo valgono le norme di cui all'Accordo Interconfederale vigente in materia.

Art. 8 – Gratifica natalizia

A decorrere dal gennaio 2021 l'importo della gratifica natalizia è stabilita nella misura di 173 ore per tutti i dipendenti.

Fermo restando quanto previsto dalla nota a verbale n. 2 all'art. 10, Parte Seconda, Malattia ed Infortunio, dal relativo importo non dovrà essere effettuata alcuna detrazione di quanto corrisposto dall'INPS o dall'INAIL per i casi di malattia o d'infortunio sul lavoro.

Il pagamento avverrà di norma 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 prestati presso l'azienda.

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

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto, 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 dall'INPS.

DISCIPLINA DI RACCORDO CONTRATTUALE

Per i lavoratori che a dicembre 2020 hanno una gratifica natalizia di 200 ore viene fatto un conteggio nello stesso mese calcolando l'importo di 27 ore. Tale importo, denominato ERC (Elemento di Raccordo Contrattuale), viene congelato in cifra fissa non rivalutabile e non assorbibile, è omnicomprensivo e pertanto non avrà alcuna incidenza su alcun istituto contrattuale o di legge, e dall'anno 2021 maturerà progressivamente per mese/frazione di mese e verrà corrisposto (con voce ERC a cedolino paga) ai lavoratori di cui sopra nel mese di dicembre contestualmente alla gratifica natalizia di 173 ore.

Per tutti gli altri lavoratori, ai quali non si applica l'ERC, si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 13 parte prima – norme generali.

Art. 9 – Aumenti periodici di anzianità

Agli operai per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

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

Grafici

B/15= € 14,46; B/1= € 14,46; B/2= € 13,94; B/3= € 13,43;

c/1= € 12,91; c/2= € 12,39; d/1= € 11,88; d/2= € 11,36; E= € 10,33.

Editori

Livello 3= € 14,46; Livello 4= € 13,94; Livello 5= € 13,43; Livello 6= € 12,91; Livello 7= € 11,88; Livello 8= € 10,33

Detti aumenti biennali fanno parte della retribuzione e non sono considerati ai fini dei cottimi e delle altre forme di lavoro ad incentivo.

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

Tuttavia, qualora vi sia automatismo di carriera, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui l'operaio avrà completato il previsto iter professionale della propria specializzazione.

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

Tale norma, in base a quanto sopra stabilito, non si applica per i passaggi di livello che avvengono nel corso dell'iter professionale di carriera.

Art. 10 – Malattia ed 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. 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, nelle fasce orarie che risultano determinate dai decreti che hanno dato attuazione all'art. 5 della Legge n. 638/1983, disponibile per le visite di controllo;
- 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 od infortunio non sul lavoro

L'operaio non in prova che è assente dal lavoro per malattia ha diritto al seguente trattamento:

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

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;

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.

Per terapie salvavita vanno considerate non quelle relative ad una qualunque patologia ancorché grave e richiedente ricovero ospedaliero, ma solo quelle che comportino per il lavoratore la necessità di sottoporsi a specifiche terapie, presso strutture ospedaliere pubbliche o private o presso il domicilio del dipendente, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV, AIDS o altre ritenute tali o comunque assimilabili, sulla base di un giudizio medico rilasciato da struttura ASL o comunque ospedaliera.

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

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

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

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

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

NORME TRANSITORIE

1. La norma di cui al 4° comma, relativa alle assenze fino a 3 giorni, decorre dal 1° luglio 2011.
2. Ai fini del conteggio del periodo massimo di trattamento economico si considerano le assenze effettuate dal 1° gennaio 2010 senza effettuare recuperi sulle eventuali somme già corrisposte.

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

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 l'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 retribuzione giornaliera normale di fatto netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario) che sarà ragguagliata ad un sesto dell'orario contrattuale settimanale.

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

Il trattamento economico previsto dal presente articolo non è cumulabile con altri eventuali analoghi trattamenti aziendali o locali derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Qualora le cause di assenza previste dal presente articolo perdurino oltre i termini di conservazione del posto stabiliti dall'articolo stesso è in facoltà del datore di lavoro 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, escluso il preavviso.

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 livello inferiore, con la retribuzione corrispondente a tale livello 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 livello inferiore.

NOTA A VERBALE N. 1

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, l'integrazione da parte dell'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.

NOTA A VERBALE N. 2

L'integrazione a carico dell'azienda dell'indennità di malattia o infortunio non è comprensiva delle quote afferenti la gratifica natalizia e le retribuzioni differite ad essa equiparate che rimangono a carico dell'INPS e dell'INAIL.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'Azienda potrà concedere un periodo di aspettativa, non retribuita e per un massimo di 6 mesi, su richiesta di lavoratori che abbiano superato il periodo massimo di conservazione del posto e che si trovino in comprovate condizioni di salute di particolare gravità.

Art. 11 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 46, Parte prima, o le sue dimissioni dovranno aver luogo con un preavviso di due settimane per gli operai con anzianità fino a 10 anni e di tre settimane per gli operai con anzianità superiore ai 10 anni.

Il preavviso di regola deve essere dato per iscritto l'ultimo giorno della settimana lavorativa ed avere decorrenza dal primo giorno della successiva.

In caso di dimissioni senza preavviso l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

L'azienda può anche esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendo la retribuzione delle ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

L'operaio che ha ricevuto il preavviso può interrompere il rapporto di lavoro prima della scadenza del preavviso stesso, con la sola retribuzione relativa al periodo lavorato.

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

**PARTE TERZA
IMPIEGATI**

Art. 1 – Periodo di prova

L'assunzione dell'impiegato può avvenire con un periodo di prova, da notificarsi per iscritto, non superiore a quattro mesi di prestazione effettiva, prorogabile consensualmente di altri due mesi di prestazione effettiva, per gli impiegati del Gruppo professionale A (livelli 1 e 2 editori) e non superiore a due mesi di prestazione effettiva, prorogabili consensualmente di un altro mese di prestazione effettiva, per gli impiegati degli altri gruppi professionali.

Non sono ammesse altre protrazioni né 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. 47, Parte Prima, Norme Generali; se la prova ha avuto una durata superiore al mese, saranno corrisposti anche i ratei di ferie maturati secondo la misura ed i criteri previsti dall'art. 6.

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

I versamenti previdenziali si effettuano anche durante il periodo di prova, fatta eccezione per il contributo dovuto all'Istituto Nazionale delle Assicurazioni per la Cassa di previdenza per gli impiegati. Detto contributo dovrà essere corrisposto, dopo superato il periodo di prova, con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 2 – Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il lavoro straordinario è quello effettuato oltre l'orario normale medio settimanale di cui all'art. 27, Parte Prima, Norme Generali, con esclusione del prolungamento, concordato in sede aziendale, per il recupero delle ore non lavorate nella giornata di sabato e fermo restando quanto previsto in tema di flessibilità dell'orario di lavoro.

Per il lavoro svolgentesi a turno, di cui all'art. 27, Parte Prima, Norme Generali, lo straordinario si computa dopo l'orario stabilito per ciascun turno.

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

Nei casi di effettuazione di prestazioni straordinarie, l'azienda ne darà comunicazione preventiva alla Rappresentanza Sindacale Unitaria.

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 contestuale comunicazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Rientrano nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea:

- il recupero di ritardi non strutturali che impedirebbero il completamento nei tempi dovuti di commesse con scadenza la cui mancata osservanza determina danni economici o da penali all'azienda;
- la salvaguardia manutentiva non ordinaria dell'efficienza degli impianti, fatti salvi gli accordi di reperibilità eventualmente definiti a livello aziendale;
- l'evasione di adempimenti collegati a scadenze fiscali o amministrative.

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

Le prestazioni di lavoro straordinario debbono essere possibilmente preavvisate il giorno prima e devono essere ripartite il più uniformemente possibile fra tutto il personale della categoria in cui si rendono necessarie e non possono superare il limite previsto dalla legge.

Ai fini retributivi è considerato lavoro notturno quello svolto consecutivamente tra le 22 e le 5 salvo il caso del lavoro compreso nel 2° e 3° turno, di cui all'art. 27, Parte Prima, Norme Generali.

Per i lavoratori turnisti ai fini dell'applicazione della maggiorazione per turno il lavoro notturno coincide con quello del terzo turno.

È considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo la parte terminale del terzo turno iniziato di sabato.

Anche per il lavoro domenicale con riposo compensativo è considerato festivo il lavoro svolto nel giorno di riposo compensativo.

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

- lavoro straordinario feriale: 35%;
- lavoro notturno: 60%;
- lavoro festivo: 60%.

Lavoro straordinario non collegato con l'orario normale:

- se diurno: 35%, con un minimo di 2 ore di retribuzione;
- se notturno: 60%, con un minimo di 3 ore di retribuzione.

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

Ai soli effetti della determinazione del compenso per lavoro straordinario, notturno e festivo, la retribuzione oraria si calcola dividendo la retribuzione giornaliera per le ore di lavoro contrattualmente stabilite per ciascun turno.

Art. 3 – Quota oraria

Per il computo della retribuzione normale oraria si dividerà la retribuzione mensile per 170 (centosettanta), e per l'orario collegato al turno notturno per 156 (centocinquantasei).

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 disposte dall'Azienda, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

Art. 5 – Riposo settimanale e giorni festivi

Il riposo settimanale coincide di regola con la domenica, salvo le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge.

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

a) festività nazionali:

- 25 aprile;
- 1° maggio;
- 2 giugno;

b) altre festività:

- Capodanno;
- Epifania;
- Lunedì successivo alla Pasqua;
- 15 agosto (Assunzione della B.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 S. Patrono coincida con altra festività retribuita.

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

Nel caso in cui le festività sopra elencate cadano di domenica, sarà dovuto, oltre la normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della retribuzione stessa. In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, vengono riconosciute quattro giornate di riposo con decorrenza della retribuzione.

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

Art. 6 - Ferie

Gli impiegati hanno diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

grafici ed editoriali:

- 27 giorni lavorativi;

cartotecnici:

- 27 giorni lavorativi per anzianità di servizio fino a 15 anni compiuti;
- 30 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre i 15 anni compiuti.

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.

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

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

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

Il godimento dei giorni di ferie eccedenti la terza settimana potrà normalmente

avvenire anche al di fuori dell'epoca anzidetta.

Agli impiegati che non abbiano maturato il diritto alle ferie intere spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

Nel fissare l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

Comunque agli impiegati non in prova, che non abbiano maturato il diritto alle ferie intere, spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

Nel caso di risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo agli impiegati non in prova spetterà il compenso per le ferie maturate.

Qualora la risoluzione avvenga nel corso dell'anno il compenso sarà proporzionato ai mesi interi di anzianità.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso. La malattia con ricovero ospedaliero, regolarmente comunicata e certificata, sopravvenuta durante il periodo delle ferie, ne interrompe il decorso.

Art. 7 - Congedo matrimoniale

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

Art. 8 - Tredicesima mensilità

La misura della 13a mensilità è pari a 26/26

La corresponsione avverrà normalmente alla Vigilia di Natale.

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

DISCIPLINA DI RACCORDO CONTRATTUALE

Per i lavoratori che a dicembre 2020 hanno una tredicesima di 30/26 viene fatto un conteggio nello stesso mese calcolando la misura di 4/26. Tale importo, denominato ERC (Elemento di Raccordo Contrattuale), viene congelato in cifra fissa non rivalutabile e non assorbibile, è omnicomprensivo, e pertanto non avrà alcuna incidenza su alcun istituto contrattuale o di legge, e dall'anno 2021

maturerà progressivamente per mese/frazione di mese e verrà corrisposto (con voce ERC a cedolino paga) ai lavoratori di cui sopra nel mese di dicembre contestualmente alla tredicesima di 26/26.

Per tutti gli altri lavoratori, ai quali non si applica l'ERC, si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 13 parte prima – norme generali.

Art. 9 – Aumenti periodici di anzianità

Agli impiegati per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziato per ciascun livello retributivo.

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

Grafici

Gruppo A= € 16,01; B/1S= € 14,46; B/1= € 14,46; B/2= € 13,94; B/3= € 13,43; C/1= € 12,91; C/2= € 12,39.

Editori

Livelli 1 e 2= € 16,01 Livello 3= € 14,46; Livello 4= € 13,94; Livello 5= € 13,43; Livello 6= € 12,91; Livello 7= € 11,88 euro; Livello 8= € 10,33

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

Tuttavia, qualora vi sia automatismo di carriera l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui l'impiegato avrà completato il previsto iter del proprio profilo professionale.

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

NORME APPLICATIVE PER GLI IMPIEGATI IN SERVIZIO

19 MAGGIO 1979

1) IMPIEGATI GRAFICI, EDITORIALI E CARTOTECNICI

Gli impiegati grafici, editoriali e cartotecnici hanno diritto alla maturazione di un importo massimo complessivo corrispondente a 12 scatti.

2) PASSAGGI DI LIVELLO

a) Impiegati grafici ed editoriali

Nei casi di passaggio di livello si farà luogo, sino a concorrenza dei nuovi valori base contrattuali, all'assorbimento degli eventuali scatti di anzianità già maturati e l'eventuale eccedenza verrà mantenuta in cifra con diritto alla maturazione di ulteriori scatti biennali secondo gli importi previsti dal nuovo regime nei limiti di un importo massimo complessivo, riferito al nuovo livello, corrispondente a 12 scatti.

b) Impiegati cartotecnici

Nei casi di passaggio di livello verrà mantenuta la cifra già maturata a titolo di scatti con diritto alla maturazione di ulteriori scatti biennali secondo gli importi previsti dal presente articolo nei limiti di un importo massimo complessivo, riferito al nuovo livello, corrispondente a 12 scatti.

Per gli aumenti periodici maturati anteriormente al 19 maggio 1979 viene richiamata la precedente normativa di settore.

Art. 10 – Indennità di cassa

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta una maggiorazione nella misura del 7% dello stipendio contrattuale (valore base e indennità di contingenza), di cui all'art. 33, Parte Prima, Norme Generali, della sua categoria di assegnazione.

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

Art. 11 – Malattia ed 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. 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 Pub-

blica 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, nelle fasce orarie che risultano determinate dai decreti che hanno dato attuazione all'art. 5 della Legge n. 638/1983, disponibile per le visite di controllo;
- 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 dovuto a malattia od infortunio non determinati da eventi gravemente colposi imputati all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento: conservazione del posto per 12 mesi e corresponsione dell'intera 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 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.

Per terapie salvavita vanno considerate non quelle relative ad una qualunque patologia ancorché grave e richiedente ricovero ospedaliero, ma solo quelle che comportino per il lavoratore la necessità di sottoporsi a specifiche terapie, presso strutture ospedaliere pubbliche o private o presso il domicilio del dipendente,

come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV, AIDS o altre ritenute tali o comunque assimilabili, sulla base di un giudizio medico rilasciato da struttura ASL o comunque ospedaliera.

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

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

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

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

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

In caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione dal lavoro con intervento della CIG ordinaria o straordinaria il trattamento economico netto sarà raggugliato a quello che l'impiegato avrebbe percepito dall'INPS per cassa integrazione.

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

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto ivi compresa 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. 44, Parte Prima, Norme Generali.

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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'azienda potrà concedere un periodo di aspettativa, non retribuita per un massimo di 6 mesi, su richiesta di lavoratori che abbiano superato il periodo massimo

di conservazione del posto e che si trovino in comprovate condizioni di salute di particolare gravità.

NORME TRANSITORIE

1. La norma di cui al 9° comma relativa alle assenze fino a 3 giorni decorre dal 1° luglio 2011.
2. Ai fini del conteggio del periodo massimo di trattamento economico si considerano le assenze effettuate dal 1° gennaio 2010 senza effettuare recuperi sulle eventuali somme già corrisposte.

Art. 12 – 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 16 e 17 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. 13 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento dell'impiegato non in prova e non ai sensi dell'art. 43, Parte prima, o le sue dimissioni dovranno aver luogo con un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

Grafici

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

- 1) mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati del gruppo A (Livelli 1 e 2 editori);
- 2) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati del gruppo B (Livelli 3, 4 e 5 editori);
- 3) mesi 1 per gli impiegati dei gruppi C e D (Livelli 6 e 7 editori).

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

- 1) mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati del gruppo A (Livelli 1 e 2 editori);
- 2) mesi 2 per gli impiegati del gruppo B (Livelli 3, 4 e 5 editori);
- 3) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati del gruppo C (Livelli 6 e 7 editori).

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

- 1) mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati del gruppo A (Livelli 1 e 2 editori);
- 2) mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati del gruppo B (Livelli 3, 4 e 5 editori);
- 3) mesi 2 per gli impiegati del gruppo C (Livelli 6 e 7 editori).

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

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

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

È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncamento il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

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

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicati per iscritto.

PARTE QUARTA
QUADRI

Art. 1 – Classificazione

La categoria di quadro, introdotta nel nostro ordinamento dalla Legge 190/85, si colloca in una posizione intermedia tra i dirigenti e gli impiegati con funzioni direttive e viene attribuita ai lavoratori che con un superiore grado di responsabilità e capacità gestionale, organizzativa e professionale svolgano con ampia attribuzione di autonomia decisionale funzioni di centrale rilevanza ai fini del raggiungimento degli obiettivi di impresa.

Art. 2 – Trattamento normativo

Al quadro si applica la normativa contrattuale prevista per gli impiegati di Gruppo A (Livello 1-2 per il personale editoriale).

Art. 3 – Trattamento economico

In relazione alla particolare funzione esercitata dai Quadri a decorrere dal 2004 la retribuzione annua degli stessi ai sensi dell'art. 30, 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 retribuzioni inferiori, 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. 44 e 45 della Parte Prima, Norme Generali, l'azienda erogherà a favore del quadro, in caso di morte e in caso di invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma pari a Euro 20.658,27 se non vi sono familiari a carico, a Euro 25.822,84 se il nucleo familiare risulta composto dal coniuge ovvero da un solo figlio a carico e a Euro 30.987,41 se il nucleo familiare risulta composto dal coniuge 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, 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 un contenuto almeno equivalente a quello di cui al medesimo presente articolo.

Art. 5 – Responsabilità civile legata alla prestazione

L'azienda è tenuta ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali.

Art. 6 – Attività formativa

Le aziende promuoveranno, sulla base delle esigenze tecnico-organizzative e produttive, la partecipazione di quadri ad iniziative di formazione professionale inerenti a specifici ruoli e attività svolte.

PARTE QUINTA
CLASSIFICAZIONE
PROFESSIONALE

Art. 1 – Classificazione professionale

I lavoratori delle aziende rientranti nel campo di applicazione del presente C.C.N.L. sono inquadrati in una classificazione professionale articolata in cinque gruppi professionali e in undici livelli retributivi per il personale grafico e otto livelli per quello editoriale, a cui si aggiungono i quadri.

A questi fini le Parti convengono che la classificazione professionale disciplina l'inquadramento contrattuale dei lavoratori di cui al primo comma indipendentemente dalla eventuale iscrizione degli stessi ad albi professionali.

L'inquadramento dei lavoratori (operai, impiegati e quadri), che secondo il sistema di classificazione prevista dal presente contratto trova attuazione in sede aziendale, è teso a garantire ai lavoratori il conseguimento della professionalità ed una ulteriore valorizzazione delle capacità professionali nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, dell'organizzazione del lavoro e della produttività.

L'inquadramento dei lavoratori nei livelli retributivi avviene sulla base delle declaratorie e dei profili professionali.

La declaratoria determina per ciascun livello le caratteristiche e requisiti indispensabili per l'inquadramento nel livello stesso.

I profili descrivono le specifiche caratteristiche professionali delle mansioni individuate.

Per le figure professionali non individuate nei profili, e per le nuove professionalità l'inquadramento avviene sulla base delle declaratorie e degli eventuali profili ai quali possa essere fatto riferimento per analogia.

Rientra tra i compiti della R.S.U. la verifica degli inquadramenti adottati dall'azienda in applicazione del presente articolo.

DECLARATORIE E PROFILI PERSONALE GRAFICO

Per i lavoratori grafici il sistema è basato su un iter professionale automatico che, salvo quanto diversamente previsto per alcune lavorazioni, conduce alla specializzazione e su una ulteriore opportunità di accrescimento professionale non generalizzato da realizzarsi, al di fuori di ogni automatismo, anche attraverso percorsi formativi che conducano a forme di polifunzionalità coerenti con l'organizzazione del lavoro aziendale, previo esame dell'organizzazione di lavoro da effettuarsi a livello aziendale tra la Direzione e la Rappresentanza Sindacale Unitaria eventualmente assistite dalle rispettive Organizzazioni territoriali, in una ottica di sviluppo che sia coerente con le esigenze di funzionamento ottimale dell'apparato produttivo e di valorizzazione della professionalità dei lavoratori.

Tale esame – che riguarderà, in un quadro organico di riferimento, anche i temi

della mobilità, delle tecnologie e degli organici come ridefiniti secondo la nuova normativa – si propone quindi:

- l'identificazione in via preliminare delle fasi di lavorazione presenti in azienda, intendendo per fase l'insieme delle operazioni o specializzazioni che concorrono alla realizzazione di un segmento di produzione o di servizio;
- l'individuazione all'interno di ciascuna fase di nuove e più elevate forme di professionalità rispetto alla specializzazione, nonché l'individuazione, sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo, dei criteri di valutazione delle nuove posizioni professionali per l'acquisizione delle quali saranno definiti aziendali tempi e modalità;
- la classificazione, in base alle declaratorie e ai profili, delle nuove figure di operatori chiamati a svolgere tutte indistintamente le operazioni comprese nella fase di lavorazione considerata a livello aziendale, restando comunque acquisito che, seppure inquadrati in livelli superiori, i lavoratori interessati dovranno mantenere la disponibilità ad assolvere anche le funzioni ed i compiti che sono propri dei livelli di provenienza.

QUADRI

A Super – DECLARATORIA

Lavoratori che, oltre a possedere i requisiti indicati nella declaratoria del livello A, abbiano le responsabilità del coordinamento di servizi di rilevante complessità, di strutture 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.

A – DECLARATORIA

Lavoratori che esplicino funzioni direttive caratterizzate da discrezionalità di poteri o di equivalente contenuto professionale, con facoltà di iniziativa ed autonomia decisionale, nei limiti delle direttive generali loro impartite e con responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

PROFILI

Impiegati amministrativi

- 1) il responsabile di uno dei rami dell'azienda (contabilità, personale, vendite, acquisti, ecc.) con poteri discrezionali, responsabilità gerarchica ed autonomia decisionale nei limiti delle direttive generali impartitegli;
- 2) l'analista che progetta metodi e procedimenti per il trattamento automatiz-

zato dei dati su elaboratore elettronico e/o elabora l'impostazione generale di programmi complessi e di ampia portata;

- 3) l'analista che nell'ambito del controllo di gestione elabora studi consuntivi e previsionali degli andamenti economici dell'azienda o di rilevanti settori e linee di prodotto, identificando le cause di scostamento rispetto ai piani aziendali e proponendo i possibili correttivi;
- 4) lo specialista che, con piena padronanza di complessi strumenti di software orientati alla strutturazione di banche dati, progetta e cura la realizzazione di rilevanti prodotti di editoria elettronica sia su supporti a memoria ottica che distribuiti attraverso sistemi di telecomunicazioni.

Impiegati tecnici

- 1) l'impiegato che crea ed elabora bozzetti artistici per carte valori (nelle aziende grafiche);
- 2) il capo tecnico, cioè il lavoratore che, oltre all'eventuale responsabilità del reparto da lui personalmente diretto, abbia funzioni di coordinamento, controllo e corresponsabilità di almeno altri due reparti dell'azienda, i cui capi siano classificati impiegati tecnici di B/1. Qualora uno dei capi reparto sia classificato in A il capo tecnico viene inquadrato in A/S (nelle aziende grafiche);
- 3) il capo di reparto, con autonomia decisionale e operativa cui appartengano lavoratori inquadrati al livello B/1 (nelle aziende grafiche);
- 4) il redattore responsabile della progettazione dell'opera (compresa quella multimediale on-line e off-line) che commette lavori ad autori e collaboratori valutandone l'adeguatezza (nelle aziende editoriali);
- 5) il redattore che, operando su testate periodiche letterarie, tecniche, specializzate ecc. (comprese quelle multimediali on-line e off-line) commette lavori ad autori e collaboratori valutandone l'adeguatezza e cura autonomamente le stesure di testi con apporto di competenza specializzata (nelle aziende editoriali);
- 6) il redattore responsabile (copywriter) che, coordinandosi con il grafico pubblicitario, elabora autonomamente testi pubblicitari e promozionali (compresi quelli multimediali on-line e off-line) o controlla il lavoro di collaboratori valutandone l'adeguatezza (nelle aziende editoriali);
- 7) il grafico che è responsabile della progettazione delle opere editoriali (librerie, periodiche, ecc., comprese quelle multimediali on-line e off-line) o pubblicitarie, comprese quelle multimediali on-line e off-line, e ne controlla la realizzazione anche potendosi avvalere del lavoro di altri grafici;
- 8) l'impiegato che in piena autonomia è responsabile della commessa in tutte

- le sue fasi curando che la stessa sia effettuata nella qualità, nella quantità e nei tempi richiesti dal cliente con il quale mantiene i necessari contatti;
- 9) il responsabile che, nell'ambito di sistemi integrati di telecomunicazioni, concepisce e ingegnerizza soluzioni innovative ad alto contenuto tecnologico, dirette all'erogazione di servizi di comunicazione a valore aggiunto;
 - 10) responsabile di una o più linee di prodotti di cui ne gestisce tutte le fasi di sviluppo, realizzazione e promozione anche attraverso il coordinamento di risorse interne ed esterne all'azienda e con piena responsabilità dei relativi conti economici (Product manager);
 - 11) l'impiegato che coordina le attività relative alla realizzazione e allo sviluppo dei progetti web. Definisce il concept del sito e le strategie di comunicazione su internet (Web master);
 - 12) responsabile Area di diffusione che, raggiunta la necessaria autonomia professionale, nell'ambito della propria zona e con piena responsabilità dei risultati, presidia la rete di distribuzione proponendone le modifiche e/o integrazioni, tiene i rapporti con i terzi, monitora le vendite proprie e della concorrenza e propone azioni locali di miglioramento;
 - 13) il responsabile tecnico che, nell'ambito on-line assicura la fornitura e l'aggregazione di contenuti tematici, anche di carattere promozionale, commettendo lavori a risorse interne ed esterne e valutandone l'adeguatezza (Content manager).

B/1S – DECLARATORIA

Lavoratori che svolgono le attività descritte nei profili elencati.

PROFILI

- 1) l'impiegato grafico di redazione di periodici anche on line e/o di prodotti web ovunque ubicato che su indicazione del giornalista collabora stabilmente alla realizzazione, anche di elevato contenuto progettuale e con apporti positivi, della fase di videoimpaginazione nell'ambito delle caratteristiche e potenzialità del sistema editoriale;
- 2) capo macchina rotativa rotocalco periodici che operi su macchine di nuova generazione (oltre cm 338 formato carta a 8 elementi ed oltre con velocità minima di 15 metri al secondo) provviste di sistemi elettronici ed informatici di gestione e di controllo del processo e dell'output produttivo;

B/1 – DECLARATORIA

Lavoratori che guidino, coordinino e controllino in condizioni di autonomia de-

cisionale ed operativa un reparto di lavorazione, anche se riferito ad un solo turno; ovvero lavoratori che, nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica, svolgono mansioni di elevato contenuto professionale con facoltà di scelta, autonomia operativa e responsabilità dei risultati; ovvero che esplicano, a fronte di una accresciuta professionalità e per effetto di una ricomposizione di più mansioni, funzioni di concetto di maggiore complessità rispetto a quelle indicate nel livello B/2; ovvero lavoratori che oltre a possedere le caratteristiche indicate nella 2^a, 3^a e 4^a fattispecie della declaratoria del livello B/2 siano addetti alle macchine, agli impianti e alle mansioni specificati nei profili operai.

PROFILI

Impiegati amministrativi

- 1) l'analista-programmatore che, avendo la padronanza di almeno due linguaggi di programmazione, analizza e programma situazioni operative complesse;
- 2) l'esperto informatico che, utilizzando linguaggi di programmazione evoluti e strumenti di gestione di basi di dati, analizza e sviluppa singoli progetti complessi inerenti a prodotti di editoria elettronica (compresi i prodotti multimediali on-line e off-line) sia su supporti a memoria ottica e digitale che distribuiti attraverso sistemi di telecomunicazioni;
- 3) l'impiegato di concetto con accresciuta professionalità conseguente ad una nuova organizzazione del lavoro che modifichi sostanzialmente i preesistenti processi operativi.

Impiegati tecnici

- 1) l'operatore redazionale che, in base alle specifiche dell'opera (comprese le testate periodiche letterarie, tecniche, specializzate, anche on-line e off-line, ecc.) redige i testi, anche avvalendosi di linguaggi ipertestuali, o interviene sugli stessi provvedendo all'effettuazione di tagli, aggiunte, modifiche, redigendo didascalie e apparati, curando la ricerca iconografica e su banche dati interne o esterne all'azienda;
- 2) l'operatore pubblicitario che, sulla base di indicazioni ricevute, redige, coordinandosi con il grafico pubblicitario, testi pubblicitari e promozionali con apporto di specifica competenza professionale (nelle aziende editoriali);
- 3) il segretario di redazione che coordina l'attività di altri segretari di redazione (nelle aziende editoriali);
- 4) il disegnatore litografo e l'incisore a bulino che, oltre alla riproduzione di disegni eseguono lavori di ideazione o di progettazione (nelle aziende grafiche);
- 5) il capo reparto avente mansioni di concetto nella conduzione del reparto affidatogli (nelle aziende grafiche);

- 6) l'impiegato di concetto con accresciuta professionalità conseguente ad una nuova organizzazione del lavoro che modifichi sostanzialmente i preesistenti processi operativi;
- 7) l'esperto di trasmissioni dati che, con piena autonomia operativa e padronanza di tecniche specifiche, gestisce sistemi integrati di telecomunicazioni, utilizzando strumenti di controllo e di monitoraggio, garantendo l'operatività del servizio;
- 8) l'operatore infografico che, utilizzando sistemi redazionali integrati, anche multimediali, sulla base delle indicazioni della redazione, anche di periodici, effettua la realizzazione grafica di diagrammi, tabelle, prospetti, redigendone le relative didascalie e curando la ricerca iconografica e raccogliendo informazioni anche da banche dati e/o centri formativi interni/esterni;
- 9) il cartografo addetto a sistemi informatici o tradizionali che operi in piena autonomia e responsabilità nell'insieme delle fasi che vanno dalla progettazione alla realizzazione;
- 10) il grafico che con padronanza di tecniche specifiche concorre alla progettazione delle opere editoriali (comprese le testate periodiche letterarie, tecniche, specializzate, ecc.), pubblicitarie, on-line (Web designer) o off-line (opere su CD-rom, DVD, ecc.) e ne cura la realizzazione grafica e l'impaginazione;
- 11) l'impiegato di redazione che su indicazione della redazione (capo redattore/caposervizio/direttore) organizza tutte le fasi che consentono la realizzazione dei servizi di moda, verificandone i preventivi e controllandone i costi (ad esempio: organizzazione viaggi, alberghi, fotografi, noleggi, affitti, ricerca vestiti e oggettistica utile al servizio) (Producer moda);
- 12) l'operatore redazionale che concorre alla formulazione, alla gestione e al controllo di contratti di acquisto o cessione diritti, coordinando la propria attività con quella di altri settori dell'azienda, e gestendo in autonomia i rapporti con l'esterno e le problematiche derivanti dalla gestione dei diritti sussidiari e delle opzioni;
- 13) operatore ufficio stampa a cui è affidato il compito di coordinare, con piena autonomia e competenza, i rapporti con gli autori e gli organi di stampa al fine di promuovere e comunicare le opere e le altre iniziative ed eventi di carattere editoriale;
- 14) impiegato che, sulla base delle indicazioni editoriali ricevute dalla direzione di testata o dall'editor, in piena autonomia operativa gestisce e modera community virtuali e forum on-line con la finalità di favorire lo sviluppo dei siti web (Community manager);
- 15) impiegato che, in base alle richieste editoriali ricevute, con riferimento a siti web, attraverso l'utilizzo di strumenti tecnici e di supporti informatici, si oc-

cupa della progettazione tecnica, della realizzazione e della pubblicazione di video, filmati o animazioni (Video Producer);

- 16) l'addetto alla prenotazione dei periodici che, sulla base dell'analisi dei dati storici, propone in autonomia l'assegnazione ottimale delle copie ai distributori locali gestendo tutte le fasi del processo.

Operai

- 1) capo macchina rotolito (doppio sviluppo, piega complessa) di nuova generazione provvista di sistemi elettronici ed informatici di gestione e di controllo del processo e dell'output produttivo;
- 2) operatore altamente specializzato di preparazione che, in rapporto gerarchico diretto con il responsabile della struttura, opera con piena padronanza di tutti gli strumenti elettronici realizzando tutte le parti del periodico, comprese le copertine, risolvendo con apporto ideativo problematiche tecniche di notevole complessità ed impatto sull'assetto grafico della testata;
- 3) operatore di sistemi elettronici integrati di preparazione in grado di operare in piena autonomia e capacità tecnica su tutte le funzioni del sistema esercitando, inoltre, funzioni di coordinamento di tutte le attività dello stesso;
- 4) manutentore specialista con piena autonomia e responsabilità in grado di effettuare interventi di elevata complessità su sistemi elettronici integrati e su macchine da stampa rotocalco e rotolito di nuova generazione i cui capi macchina siano stati classificati in B/1, e che svolga funzioni di coordinamento dell'attività di altri operatori.

B/2 – DECLARATORIA

Lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica esplicano funzioni di concetto con autonomia decisionale ed operativa nei limiti delle loro attribuzioni; ovvero abbiano piena e completa responsabilità di un impianto o macchina di notevole complessità e di elevato contenuto tecnologico; ovvero siano adibiti a lavorazioni che per complessità e concettualità richiedano elevate capacità e rilevanti conoscenze tecniche e professionali ovvero siano addetti con piena autonomia e responsabilità a sistemi o linee complesse di preparazione del testo, dell'immagine e delle forme stampanti (sistemi complessi di fotocomposizione, linee di scansione automatizzate o altri sistemi comunque integrati); ovvero lavoratori anche complementari che, avendo accresciuto ed integrato la propria professionalità e specializzazione attraverso conoscenze complete di una intera fase produttiva di rilevante complessità, svolgano in piena autonomia e con responsabilità dei risultati qualsiasi operazione che rientri nella fase di lavorazione considerata.

PROFILI*Impiegati amministrativi*

- 1) il contabile che opera con particolare specifica competenza nella contabilità generale o industriale, potendo controllare anche il lavoro di altri impiegati amministrativi;
- 2) il cassiere;
- 3) l'impiegato che elabora le pratiche e redige la relativa corrispondenza;
- 4) l'addetto all'ufficio personale e mano d'opera che studia e cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative inerenti alle paghe e stipendi e provvede allo svolgimento delle pratiche stesse presso gli Istituti ed Enti riguardanti la previdenza e ritenute dei lavoratori;
- 5) l'impiegato che nei limiti delle sue attribuzioni e su specifico incarico cura l'approvvigionamento di materiali e prodotti anche di economato;
- 6) il magazziniere principale che coordina il movimento dei magazzini dipendenti;
- 7) l'operatore addetto ai sistemi informativi che opera su tutte le unità installate e sugli archivi elettronici e digitali;
- 8) il traduttore in lingua estera che svolge tale mansione con carattere continuativo;
- 9) il laureato impiegato in mansioni inerenti al titolo di studio (dopo 1 anno di permanenza in B3, ottenuta l'autonomia decisionale);
- 10) l'archivista capo con almeno due impiegati alle sue dipendenze (nelle aziende editoriali);
- 11) l'impiegato che coordina i servizi di trasporto e di spedizione (nelle aziende editoriali);
- 12) il propagandista per edizioni scolastiche (nelle aziende editoriali);
- 13) l'ispettore amministrativo o di diffusione (nelle aziende editoriali);
- 14) l'addetto al supporto tecnico all'utenza e all'aggiornamento del software di prodotti di editoria elettronica sia su supporti a memoria ottica che distribuiti attraverso sistemi di telecomunicazioni.

Impiegati tecnici

- 1) l'impiegato che coadiuva il gestore di commesse e/o che gestisce direttamente commesse di minore complessità (nelle aziende grafiche);
- 2) l'impiegato che analizzando tecnicamente il lavoro grafico provvede all'elaborazione di preventivi mediante capitolati tecnici (nelle aziende grafiche);
- 3) il revisore di originali o di bozze che cura la corretta grafia dei vocaboli tecnici o di lingue straniere, corregge date e cifre inesatte con l'ausilio di tabelle, statistiche, vocabolari o enciclopedie e apporta tutte quelle altre cor-

- rezioni che presuppongono una cultura generale normale agli impiegati di concetto;
- 4) l'addetto al reparto progettisti di impaginazione che collabora concettualmente al progetto e concorre con disegni vari, titoli compresi, alla sua realizzazione durante la fase di preparazione (nelle aziende grafiche);
 - 5) l'addetto a sistemi informatici o tradizionali per cartografia generale o tematica;
 - 6) l'archivista di redazione che, addetto ad un archivio redazionale, collabora concettualmente alla sua formazione ed è in grado di soddisfare qualsiasi esigenza redazionale (nelle aziende editoriali);
 - 7) il perito diplomato da istituti tecnici industriali ad indirizzo grafico e fotografico, il tecnico delle industrie grafiche diplomato dagli istituti professionali grafici quinquennali riconosciuti o registrati dall'E.N.I.P.G., a norma dell'apposito regolamento, che svolge mansioni inerenti alla propria qualificazione professionale, trascorso un biennio dall'assunzione (nelle aziende grafiche);
 - 8) il segretario di redazione che prepara e controlla i calendari di lavorazioni, elabora la corrispondenza e predisponde la liquidazione dei compensi (nelle aziende editoriali);
 - 9) il grafico o il disegnatore che realizza su direttive del progettista i bozzetti di qualsiasi lavoro per la stampa (nelle aziende editoriali);
 - 10) l'addetto al controllo, dal punto di vista grafico, dell'impaginazione degli spazi pubblicitari telefonici con autonomia e responsabilità (nelle aziende editoriali);
 - 11) l'addetto alla risoluzione delle discordanze delle commissioni pubblicitarie telefoniche con autonomia e responsabilità (nelle aziende editoriali);
 - 12) l'operatore specialista in servizi fotografici esterni che, seguendo le indicazioni di carattere iconografico ricevute, realizza opere fotografiche di elevato contenuto professionale;
 - 13) il lavoratore addetto alla ricerca redazionale che sulla base delle indicazioni ricevute, procura la documentazione di testi e di immagini per opere editoriali (librarie, periodiche, ecc.) o pubblicitarie;
 - 14) l'impiegato di redazione che su indicazione della redazione (direttore/capo, redattore/capo servizio) collabora alla ricerca e selezione dei modelli/modelle ed alla fase organizzativa e realizzativa del servizio di moda (Addetto/a casting);
 - 15) l'impiegato di redazione anche web che, su indicazione/richiesta della redazione, ricerca e propone materiale iconografico/fotografico o video utile

alla migliore realizzazione dei servizi, redigendo anche eventuali didascalie e garantendo l'adeguatezza tecnica per la pubblicazione on-line (Fotoeditor);

- 16) il grafico impaginatore che, provvisto delle necessarie competenze informatiche, è addetto all'impaginazione delle opere realizzate su CD-rom e alla realizzazione tecnica delle pagine web, anche completandole con oggetti grafici, anche di natura pubblicitaria, nell'ambito di una linea grafica definita attraverso l'utilizzo di software di gestione grafica;
- 17) addetto alla vendita di prodotti, nella zona di competenza, nell'ambito e nel rispetto delle strategie commerciali e degli obiettivi prefissati. mantiene i rapporti con i clienti per quanto concerne le attività promozionali e la gestione degli ordini;
- 18) addetto stampa, svolge attività di raccolta e spedizione di materiali informativi e libri verso giornalisti, organi di stampa, autori e operatori editoriali, prepara e diffonde all'interno la rassegna stampa, gestisce e aggiorna indirizzi e archivi dell'ufficio stampa. Collabora, ove necessario, alle attività degli operatori dell'ufficio stampa;
- 19) impiegato che, sulla base delle indicazioni ricevute e nell'intento di sviluppare o supportare iniziative promozionali, realizza attività di contatto diretto, anche on line, con gli utenti, assicurando la corretta individuazione dei target, anche attraverso l'utilizzo di basi di dati complesse, e la redazione dei comunicati necessari;

Operai

- 1) capo macchina rotativa rotocalco periodici (oltre cm 100 formato carta a 5 elementi e oltre), capo macchina rotativa calcografica (oltre 4 colori) e capo macchina rotolito;
- 2) vice di capo macchina rotativa rotocalco o rotolito inquadrate in B/1;
- 3) operatore di sistemi elettronici integrati di preparazione in grado di operare in piena autonomia e capacità tecnica su tutte le funzioni del sistema;
- 4) capo macchina da stampa offset quadricoloro ed oltre a capo macchina rotativa tipografica che, per effetto di una accresciuta professionalità, abbiano una più ampia ed articolata attribuzione di compiti ovvero operino su macchine di più recenti e sofisticate tecnologie;
- 5) lavoratore addetto a lavori complementari che, oltre a possedere i requisiti indicati al livello B/3, operi su macchine o impianti i cui responsabili siano inquadrate nel presente livello;
- 6) preparatore di stampa digitale che svolge attività di decodifica delle informazioni impostandole su supporto elettronico per la successiva trascrizione

- dei dati alle stampanti digitali;
- 7) operatore addetto a lavori di preparazione olografica (origination) in grado di operare su banco ottico predisposto, effettuando il posizionamento degli originali bi e/o tridimensionali, con vari elementi ottici di riflessione/rifrazione del raggio laser e lastra immagine, proseguendo nelle operazioni sino allo sviluppo di quest'ultima;
 - 8) il capomacchina addetto a sistemi per la produzione di carte plastiche di sicurezza, che, disponendo di elevata professionalità e di completa conoscenza delle tecnologie, esegua, con piena autonomia operativa e responsabilità, tutte le operazioni integrate necessarie ed operi su macchine di nuova generazione provviste di sistemi elettronici ed informatici di gestione e di sistemi di controllo del processo e dell'output produttivo.

B/3 – DECLARATORIA

Lavoratori che abbiano piena e completa responsabilità di un impianto o macchina la cui complessità ed il cui contenuto tecnologico richiedano un livello professionale superiore alla specializzazione; ovvero lavoratori anche complementari che, avendo accresciuto ed integrato la propria professionalità e specializzazione attraverso conoscenze complete di una intera fase produttiva, svolgano in piena autonomia e con responsabilità dei risultati qualsiasi operazione che rientri nella fase di lavorazione considerata; ovvero livello di ingresso per lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa e tecnica siano destinati ad una attestazione al livello superiore una volta acquisita l'autonomia decisionale.

PROFILI

Impiegati

- 1) il laureato impiegato in mansioni inerenti al titolo di studio con autonomia operativa
(dopo 1 anno, ottenuta l'autonomia decisionale, acquisisce il livello B2);
- 2) il diplomato che svolga mansioni inerenti la propria qualificazione professionale con autonomia operativa (dopo 2 anni, ottenuta l'autonomia decisionale, acquisisce il livello B2);

PROFILI

Operai

- 1) capo macchina da stampa offset quadricolor e oltre e capo macchina rotativa tipografica per i quali non sussistano le particolari condizioni previste nel livello superiore;

- 2) lavoratore che ha la responsabilità della conduzione, regolazione e controllo di una catena completa di allestimento, dalla segnatura al prodotto finito, che possieda completa e approfondita conoscenza dei relativi impianti e che provveda personalmente all'organizzazione e all'addestramento delle squadre di macchina;
- 3) macchinista su macchina da stampa, il cui capo macchina sia classificato al livello superiore, che, in possesso della specializzazione, disponga di una accresciuta professionalità ed esperienza che gli consenta di svolgere, nel quadro di una nuova organizzazione del lavoro e/o a fronte dell'introduzione di innovazioni tecnologiche e della conseguente ridefinizione degli organici, qualsiasi operazione complessa di regolazione, pre-set e controllo di ogni tipo, in macchina e fuori macchina;
- 4) lavoratore addetto a lavori di preparazione che, in possesso della specializzazione, disponga di una accresciuta professionalità ed esperienza che gli consenta di svolgere indifferentemente le varie operazioni di una stessa fase di lavorazione (ad es., nella fase di montaggio e trasporto offset le operazioni di inserimento, premontaggio, montaggio, esposizione, sviluppo e finissaggio);
- 5) lavoratore addetto a lavori complementari che, in possesso della specializzazione, disponga di una accresciuta professionalità e di una approfondita conoscenza delle funzioni operative del parco macchine e dei relativi impianti di servizio ed esegua in piena autonomia e discrezionalità qualsiasi intervento complesso per l'individuazione e riparazione di guasti o disfunzioni;
- 6) capo macchina da stampa su latta;
- 7) l'operatore addetto alla personalizzazione di documenti di riconoscimento su carte plastiche che per effetto di una accresciuta professionalità ed esperienza, è in grado di svolgere indifferentemente le varie operazioni della fase di lavorazione (preparazione, correzione, caricamento dati nel data base, stampa digitale, etc.);
- 8) l'operatore, macchinista su macchine per la produzione di carte plastiche di sicurezza, il cui capo macchina sia classificato al livello superiore, che, in possesso della specializzazione, disponga di una accresciuta professionalità ed esperienza che gli consenta di svolgere qualsiasi operazione complessa di regolazione, preset e controllo di ogni tipo, in macchina e fuori macchina;
- 9) operatore di CTP che oltre a svolgere le operazioni indicate al livello C1 effettua il controllo del file in PDF, verifica la conformità dello stesso al visto si stampi mediante prova cianografica e procede in caso di necessità a semplici correzioni;

- 10) conduttore di stampa digitale di impianti a bobina con annessa linea di allestimento e brossura che da solo svolge tutte le operazioni necessarie per il funzionamento della linea dal caricamento della carta alla raccolta del prodotto;
- 11) conduttore di macchine cartotecniche che avvia e conduce in piena autonomia e responsabilità almeno due tipi diversi delle macchine elencate al profilo 9) del livello C/1.

C/1 – DECLARATORIA

Lavoratori che, provenienti da diversi livelli della qualificazione, svolgano mansioni che presuppongono l'acquisizione del richiesto grado di specializzazione; ovvero lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica esplicino, a fronte di una accresciuta professionalità e per effetto di una ricomposizione di più mansioni, funzioni d'ordine di maggiore complessità rispetto a quelle indicate nel livello C/2.

PROFILI

Impiegati amministrativi e tecnici

- 1) impiegato d'ordine con accresciuta professionalità conseguente ad una nuova organizzazione del lavoro che modifichi sostanzialmente i preesistenti processi operativi;
- 2) l'addetto che operando in un call center, svolge, utilizzando dati su supporti informatici e non, attività di semplice assistenza tecnica fornendo i necessari indirizzi agli utenti/clienti;
- 3) l'impiegato addetto all'ufficio contabilità/amministrazione con autonomia operativa (dopo 2 anni di permanenza in C/2);
- 4) il magazziniere che ha la responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico (dopo 2 anni di permanenza in C/2);
- 5) addetto a mansioni di segreteria o che svolge lavori semplici di ufficio (dopo 2 anni di permanenza in C/2);
- 6) il preparatore di commissioni, ossia colui che essendo a perfetta conoscenza del catalogo editoriale o del listino generale appronta e controlla per la spedizione le ordinazioni dei clienti (nelle aziende editoriali) (dopo 2 anni di permanenza in C/2);
- 7) infermiere professionale.

Operai

- 1) linotipista e monotipista;

- 2) serigrafo;
- 3) stampatore su latta;
- 4) operaio specializzato;
- 5) macchinista di macchine da stampa;
- 6) legatore specializzato. È l'operaio che viene adibito alla scolpitura a mano e decorazione per lavori fini, alla decoratura a mano, alla smussatura in oro ed alla legatura o rilegatura in pelle, pergamena, tartaruga, madreperla o celluloidi per lavori fini.
Sono inoltre specializzati gli operai adibiti alla legatura di registri all'inglese, alla tagliatura di carte valori, di etichette e di immagini sacre di formato piccolo nonché i rigatori che conducono due macchine contemporaneamente;
- 7) capo macchina confezione e spedizione periodici;
- 8) conduttore di macchine di legatoria o allestimento grafico con una sola fase di lavorazione che, in possesso della specializzazione, sappia alternarsi alla conduzione di più tipi di macchine per operazioni diverse, nonché addetto ad una catena completa di allestimento, dalla segnatura al prodotto finito, che, in possesso della specializzazione, sappia controllare più posizioni di lavoro;
- 9) cartotecnico extra (conduttore responsabile di macchine fustellatrici automatiche da bobina, conduttore responsabile di macchine incollatrici e applicatrici di rivestimenti interni a tubo [lining machine], conduttore responsabile di macchine Bobst, conduttore responsabile di macchine accoppiatrici e/o plastificatrici per estrusione e compositore di fustelle);
- 10) complementare specializzato:
 - a) l'elettricista ed il meccanico di aziende grafiche che provvedono a riparare o a mettere a punto autonomamente impianti e macchine molto complesse o di rilevanti dimensioni con congegni elettronici di rilievo delle quali sappiano individuare guasti e difetti;
 - b) il conduttore responsabile di impianti di condizionamento di aziende grafiche che provvede direttamente alla regolazione degli impianti, alla taratura degli strumenti, all'individuazione e riparazione dei guasti;
- 11) addetto alla composizione in video dei testi;
- 12) conduttore di stampa digitale che provvede a tutte le operazioni necessarie al funzionamento della macchina stessa dal caricamento della carta, alla raccolta e all'eventuale allestimento degli stampati;
- 13) operatore addetto a lavori di preparazione matrici in grado di produrre riproduzioni galvaniche dalla lastra sensibile su cui è stato realizzato un ologramma, di aggiungere/ripetere copie delle riproduzioni galvaniche fino

ad ottenere sia la matrice (shim) per l'operazione di imbutitura (embossing) che la prova globale (viewing shim);

- 14) operatore di macchine rotative per la imbutitura di ologrammi (embossing) in grado di effettuare tutte le operazioni di regolazione della macchina, di applicazione delle matrici di imbutitura (shim), di imbutitura del nastro da embossing, sino ad ottenere il prodotto imbutito pronto alle operazioni successive;
- 15) operatore addetto alle fasi di spalmatura e/o di adesivazione del nastro imbutito, nonché alle fasi di allestimento del prodotto finito in bobinette HSF, ovvero in fogli o bobine di esemplari autoadesivi;
- 16) conduttore con preparazione o preparatore che, per effetto di una accresciuta professionalità e di una approfondita conoscenza del parco macchine e dei relativi impianti di servizio, conduca e/o prepari più macchine o impianti cartotecnici di tipo diverso;
- 17) addetto al CTP che provvede alla alimentazione, al controllo del funzionamento durante l'esposizione, alla manutenzione ordinaria della linea di sviluppo, al lancio in produzione in base al programma redatto dall'ufficio tecnico, all'abbinamento del file in tipp con il formato lastra, al controllo dei formati pinza, alla gestione dell'uscita lastra, agli abbinamenti per commessa, alla separazione per formato e allo stoccaggio in rastrelliera. L'addetto provvede altresì ai rifacimenti sulla base delle richieste dei reparti di stampa.

C/2 – DECLARATORIA

Lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica esplicino funzioni d'ordine; ovvero lavoratori che svolgano mansioni per le quali sono richieste specifiche capacità tecniche ed adeguata esperienza.

PROFILI

Impiegati amministrativi e tecnici

- 1) l'impiegato addetto all'ufficio contabilità/amministrazione con autonomia operativa (dopo 2 anni acquisisce il livello C/1);
- 2) il magazziniere che ha la responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico (dopo 2 anni acquisisce il livello C/1);
- 3) l'archivista;
- 4) addetto a mansioni di segreteria o che svolge lavori semplici di ufficio (dopo 2 anni acquisisce il livello C/1);
- 5) il centralinista telefonico;

- 6) l'addetto al semplice controllo degli abbonamenti dei periodici e delle ordinazioni di prodotti editoriali (nelle aziende editoriali);
- 7) il preparatore di commissioni, ossia colui che essendo a perfetta conoscenza del catalogo editoriale o del listino generale appronta e controlla per la spedizione le ordinazioni dei clienti (nelle aziende editoriali) (dopo 2 anni acquisisce il livello C/1);
- 8) l'addetto alla preparazione degli ordinativi telefonici con acquisita preparazione professionale (nelle aziende editoriali);
- 9) l'addetto all'elaborazione delle commissioni pubblicitarie con acquisita preparazione professionale (nelle aziende editoriali);
- 10) il commesso di cassa ed esattore (nelle aziende editoriali);
- 11) l'operatore di call center che, mediante consultazione di dati su supporti cartacei e/o informatici, fornisce informazioni relative a prodotti, servizi, fatti amministrativi e tecnici ed eventualmente esegue semplici operazioni proceduralmente definite nonché attività di tentata vendita.

Operai

- 1) legatore qualificato;
- 2) confezionatore e speditore periodici finito;
- 3) conduttore con preparazione o preparatore di macchine o impianti cartotecnici;
- 4) macchinista tandem (operatore su macchine da stampa su latta);
- 5) l'addetto al magazzino incaricato della preparazione delle commissioni che, sulla base del listino o del catalogo editoriale, appronta in autonomia le ordinazioni dei clienti, aggiorna i prezzi e cura l'imballo e la spedizione (nelle aziende editoriali);
- 6) complementare qualificato:
 - a) l'operaio di mestiere che, oltre ad avere una conoscenza generica della propria professione, si sia qualificato in particolari mansioni di costruzione e manutenzione caratteristiche delle aziende grafiche ed editoriali;
 - b) il conduttore di caldaie a vapore per impianti che richiedano la patente di primo grado o di secondo grado A.
- 7) discontinuo gruppo A: autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri patentati e motocarristi.

D/1 – DECLARATORIA

Lavoratori che provenienti dai precedenti livelli professionali svolgono mansioni per le quali è richiesto un adeguato grado di qualificazione.

PROFILI

Operai

- 1) operaio in iter di specializzazione (dopo 2 anni acquisisce il livello C/1);
- 2) macchinista di macchine da stampa (dopo 2 anni acquisisce il livello C/1);
- 3) legatore in iter di qualificazione (dopo 2 anni acquisisce il livello C/2);
- 4) confezionatore e speditore periodici (dopo 2 anni acquisisce il livello C/2);
- 5) aiutante conduttore e preparatore di macchine ed impianti cartotecnici (dopo 2 anni acquisisce il livello C/2);
- 6) addetto a macchine ed impianti cartotecnici e a lavori semplici di allestimento, raccolta e confezione del prodotto;
- 7) addetto al magazzino: colui che svolge nel magazzino stesso mansioni per le quali è richiesta una competenza specifica (esempio: imballatori, impacchettatori, speditori, etichettatori, fattorini di mezzi motorizzati di case editrici, ecc.);
- 8) addetto a macchine ed impianti cartotecnici e a lavori di allestimento, che interviene anche come aiutante conduttore su più macchine ed impianti cartotecnici (dopo due anni acquisisce il livello C/2).

D/2 – DECLARATORIA

Lavoratori addetti a servizi od uffici amministrativi o tecnici che svolgono mansioni per le quali è richiesta una generica preparazione ed esperienza; ovvero lavoratori che addetti ai vari rami delle lavorazioni o ai servizi svolgono mansioni per le quali è richiesta la qualificazione professionale.

In sede di stesura si procederà al coordinamento della presente norma con l'art.9 parte impiegati.

PROFILI

Impiegati

- 1) l'impiegato addetto alla contabilità;
- 2) l'addetto all'amministrazione del magazzino;
- 3) l'archivista;
- 4) l'addetto a mansioni di segreteria o che svolge semplici lavori d'ufficio;
- 5) il centralinista telefonico;
- 6) il preparatore di commissioni che appronta e controlla per la spedizione le ordinazioni dei clienti (nelle aziende editoriali);
- 7) l'addetto alla registrazione dei movimenti di carico e scarico nell'ufficio tecnico materiale (nelle aziende editoriali);
- 8) l'addetto alla preparazione degli ordinativi telefonici (nelle aziende edito-

riali);

9) l'addetto all'elaborazione delle commissioni pubblicitarie (nelle aziende editoriali);

10) il commesso di cassa ed esattore (nelle aziende editoriali).

Gli impiegati dopo 1 anno di permanenza in D/2 saranno assegnati alla C/2.

Per i profili per i quali è previsto un ulteriore iter automatico la permanenza in C/2 è di due anni e l'attestazione finale è in C/1.

L'anzianità utile alla maturazione degli scatti di anzianità decorre dal completamento dell'iter automatico di carriera.

Operai

1) operai in iter di qualificazione o specializzazione (dopo 1 anno acquisiscono il livello D/1);

2) macchinista di macchine da stampa (dopo 1 anno acquisisce il livello D/1);

3) torcoliere;

4) confezionatore e speditore periodici (dopo 1 anno acquisisce il livello D/1);

5) addetto a macchine ed impianti cartotecnici o a lavori semplici di allestimento, raccolta e confezione del prodotto (dopo 1 anno acquisisce il livello D/1);

6) complementare qualificato ed equiparati: operai che nel proprio mestiere abbiano raggiunto un normale grado di capacità;

Sono equiparati ai «complementari qualificati» i conduttori di carrelli a motore elevatori con ganasce per bobine.

7) ausiliario specializzato: l'operaio che compie lavori di preparazione dei materiali necessari alla lavorazione ed il conduttore di carrelli a motore nonché i fattorini delle case editrici;

8) discontinuo gruppo B: custodi, guardiani, uscieri, portieri, fattorini (esclusi quelli delle case editrici), addetti ad altre mansioni.

Al fattorino conduttore di motocicli e ciclomotori con esclusione di quello delle case editrici sarà corrisposta una maggiorazione del 12% sul salario contrattuale (valore base e indennità di contingenza) di cui all'art. 33, Parte Prima, Norme generali.

E - DECLARATORIA

Lavoratori addetti a lavori o servizi di manovalanza comune.

Negli aumenti derivanti dalle modifiche di inquadramento introdotte dal presente

C.C.N.L. vengono assorbiti fino a concorrenza i trattamenti eventualmente riconosciuti a livello aziendale a titolo di avvicinamento categoriale, comunque qualificati.

DECLARATORIE E PROFILI PERSONALE EDITORIALE

Quadri

La categoria di quadro, introdotta nel nostro ordinamento dalla legge 190/85, 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 svolgono, con ampia attribuzione di autonomia decisionale, funzioni di centrale rilevanza ai fini del raggiungimento degli obiettivi di impresa.

LIVELLO 1 - DECLARATORIA

Lavoratori con responsabilità di coordinamento gerarchico di strutture con rilevante complessità ovvero organizzate in più unità operative, che esplicano funzioni caratterizzate da discrezionalità di poteri, impartendo direttive e coordinando risorse aziendali. Lavoratori che esprimono, anche singolarmente, un contenuto professionale di particolare rilevanza ai fini della realizzazione degli obiettivi aziendali, anche coordinando sotto il profilo gerarchico funzionali risorse aziendali.

PROFILI

- 1) responsabile di servizi o di strutture di rilevante complessità o di attività produttive aziendali fondamentali, articolate anche in più unità operative, ovvero responsabile dell'ideazione, dell'analisi e dello sviluppo di progetti anche editoriali di particolare rilievo rispetto alla scelta e all'utilizzazione delle tecnologie e delle risorse aziendali impiegate;
- 2) responsabile di redazione, ovvero dell'ideazione, dell'analisi e dello sviluppo di progetti di particolare rilievo rispetto alla scelta e all'utilizzazione delle tecnologie e delle risorse aziendali impiegate;
- 3) editor con un'esperienza consolidata cui è affidata con piena responsabilità e autonomia la ricerca e la selezione dei titoli da proporre alla direzione editoriale per la pubblicazione all'interno di una collana di un genere o di una linea editoriale. Nello svolgimento del suo lavoro commissiona lavori ad autori e collaboratori valutandone l'adeguatezza; ha la responsabilità di coordinare le diverse attività redazionali finalizzate alla pubblicazione dell'opera o allo svolgimento del progetto, nel rispetto dei tempi, dei costi e con le mo-

dalità programmate; affianca l'autore e/o le strutture interne nel lavoro di marketing, promozione, propaganda e vendita sul mercato al fine del raggiungimento dei risultati economici previsti;

- 4) il responsabile ufficio stampa, che, oltre a svolgere le mansioni di operatore ufficio stampa, ha la responsabilità dei risultati e dei costi nell'ambito di un budget annuale e di coordinamento di più operatori, al fine di garantire l'attuazione delle strategie di comunicazione esterne dell'azienda.
- 5) il responsabile di attività convegnistiche e congressuali che, con responsabilità rispetto ai risultati e ai costi nell'ambito di un budget annuale e di coordinamento di altre risorse aziendali, sovrintende alla realizzazione degli eventi nel rispetto degli obiettivi assegnati.

LIVELLO 2 – DECLARATORIA

Lavoratori che esplicano funzioni di responsabilità caratterizzate da discrezionalità di poteri o di equivalente contenuto professionale, con facoltà di iniziativa ed autonomia decisionale, nei limiti delle direttive generali loro impartite e con responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

PROFILI

- 1) il responsabile di uno dei settori dell'azienda (contabilità, personale, vendite, acquisti, ecc.) con poteri discrezionali, responsabilità gerarchica ed autonomia decisionale nei limiti delle direttive generali impartitegli;
- 2) il responsabile delle infrastrutture tecnologiche complesse integrate con i sistemi di telecomunicazione e l'analista con elevata esperienza che definisce le specifiche per lo sviluppo di software aziendali e la politica di sicurezza del sistema di informazione;
- 3) l'analista che nell'ambito del controllo di gestione elabora studi consuntivi e previsionali degli andamenti economici dell'azienda o di rilevanti settori e linee di prodotto, identificando le cause di scostamento rispetto ai piani aziendali e proponendo i possibili correttivi (Controller);
- 4) lo specialista che, con piena padronanza di complessi strumenti di software orientati alla strutturazione di banche dati, progetta e cura la realizzazione di rilevanti prodotti di editoria elettronica o digitale;
- 5) il redattore responsabile della progettazione dell'opera (anche in forma elettronica o digitale) che commette lavori ad autori e collaboratori valutandone l'adeguatezza;
- 6) il redattore che, operando su testate periodiche letterarie, tecniche, specializzate ecc. (anche in forma elettronica o digitale) commette lavori ad autori

- e collaboratori valutandone l'adeguatezza e cura autonomamente le stesure di testi con apporto di competenza specializzata;
- 7) il redattore responsabile (copywriter) che, coordinandosi con il grafico pubblicitario, elabora autonomamente testi pubblicitari e promozionali (anche in forma elettronica o digitale) o controlla il lavoro di collaboratori valutandone l'adeguatezza;
 - 8) il grafico che è responsabile della progettazione delle opere editoriali (librerie, periodiche, ecc., anche in forma elettronica o digitale) o pubblicitarie, anche in forma elettronica o digitale, e ne controlla la realizzazione anche potendosi avvalere del lavoro di altri grafici;
 - 9) l'impiegato che in piena autonomia è responsabile della commessa e dell'elaborazione dei relativi preventivi in tutte le sue fasi curando che la stessa sia effettuata nella qualità, nella quantità e nei tempi richiesti;
 - 10) l'impiegato che progetta e coordina le attività relative alla realizzazione e allo sviluppo dei prodotti e dei progetti web. Definisce il concept del sito e le strategie di comunicazione su internet (Senior Project manager);
 - 11) il responsabile che, nell'ambito on-line assicura la fornitura e l'aggregazione di contenuti tematici, anche di carattere promozionale, commettendo lavori a risorse interne ed esterne e valutandone l'adeguatezza (Content manager);
 - 12) il responsabile che implementa, coordina e gestisce le attività collegate alla formazione, alla popolazione e all'utilizzo del database aziendale ed all'elaborazione dei dati in esso contenuti (Database Manager);
 - 13) responsabile della diffusione che, raggiunta la necessaria autonomia professionale, nell'ambito della propria zona e con piena responsabilità dei risultati, presidia la rete di distribuzione proponendone le modifiche e/o integrazioni, tiene i rapporti con i terzi, monitora le vendite proprie e della concorrenza e propone azioni locali di miglioramento;
 - 14) responsabile di una o più linee di prodotti di cui ne gestisce tutte le fasi di sviluppo, realizzazione e promozione anche attraverso il coordinamento di risorse interne ed esterne all'azienda e con piena responsabilità dei relativi conti economici (Product manager);
 - 15) il responsabile della rete di vendita deputata alla raccolta pubblicitaria sulle testate cartacee o digitali di proprietà, ovvero di terzi (prodotti in concessione).

LIVELLO 3 – DECLARATORIA

Lavoratori che, nell'ambito delle proprie specifiche competenze, svolgono mansioni di elevato contenuto professionale con autonomia operativa e responsabilità dei

risultati, in taluni casi anche attraverso il coordinamento di altri lavoratori.

PROFILI

- 1) editor cui è affidata la ricerca e la selezione dei titoli da proporre al referente gerarchico per la pubblicazione all'interno di una collana di un genere o di una linea editoriale. Nello svolgimento del suo lavoro cura i rapporti con gli autori, le attività di sistemazione dell'opera finalizzate alla sua pubblicazione nel rispetto dei tempi e delle modalità programmate;
- 2) l'impiegato grafico di redazione di periodici anche on line e/o di prodotti web che su indicazione del giornalista o del redattore collabora stabilmente alla realizzazione, anche di elevato contenuto progettuale e con apporti propositivi, della fase di foto/videoimpaginazione nell'ambito delle caratteristiche e potenzialità del sistema editoriale;
- 3) l'analista programmatore di elevata esperienza che realizza in autonomia i software aziendali e l'esperto di trasmissioni dati che, con piena autonomia operativa e padronanza di tecniche specifiche, gestisce sistemi integrati di telecomunicazioni, utilizzando strumenti di controllo e di monitoraggio, garantendo l'operatività del servizio, proponendo e implementando i necessari aggiornamenti della sicurezza;
- 4) il redattore o l'operatore redazionale che, in base alle specifiche dell'opera (comprese le testate periodiche) redige i testi, anche avvalendosi di linguaggi ipertestuali, o interviene sugli stessi provvedendo all'effettuazione di tagli, aggiunte, modifiche, redigendo didascalie e apparati, curando la ricerca iconografica e su banche dati interne o esterne all'azienda;
- 5) l'addetto al coordinamento della segreteria di redazione con più addetti;
- 6) l'operatore infografico che, utilizzando sistemi redazionali integrati, anche multimediali, sulla base delle indicazioni della redazione, anche di periodici, effettua la realizzazione grafica di diagrammi, tabelle, prospetti, redigendone le relative didascalie e curando la ricerca iconografica e raccogliendo informazioni anche da banche dati e/o centri formativi interni/esterni;
- 7) il cartografo addetto a sistemi informatici o tradizionali che operi in piena autonomia e responsabilità nell'insieme delle fasi che vanno dalla progettazione alla realizzazione;
- 8) il grafico che con padronanza di tecniche specifiche concorre alla progettazione delle opere editoriali (comprese le testate periodiche), pubblicitarie, anche digitali e ne cura la realizzazione grafica e l'impaginazione;
- 9) l'impiegato di redazione che, su indicazione del proprio coordinatore della redazione, organizza tutte le fasi che consentono la realizzazione dei servizi,

- foto o video, verificandone i preventivi e controllandone i costi (Producer);
- 10) l'operatore redazionale che concorre alla formulazione, alla gestione e al controllo di contratti di acquisto o cessione diritti, coordinando la propria attività con quella di altri settori dell'azienda, e gestendo in autonomia i rapporti con l'esterno e le problematiche derivanti dalla gestione dei diritti sussidiari e delle opzioni;
 - 11) l'impiegato che realizza le attività di progettazione, implementazione e monitoraggio di un progetto specifico per lo sviluppo di prodotti in particolare digitali (Project manager);
 - 12) operatore di sistemi elettronici integrati di preparazione in grado di operare in piena autonomia e capacità tecnica su tutte le funzioni del sistema esercitando, inoltre, funzioni di coordinamento di tutte le attività dello stesso;
 - 13) operatore grafico altamente specializzato che, in rapporto gerarchico diretto con il responsabile della struttura, opera con piena padronanza di tutti gli strumenti elettronici realizzando tutte le parti del periodico, comprese le copertine, risolvendo con apporto ideativo problematiche tecniche di notevole complessità ed impatto sull'assetto grafico della testata;
 - 14) l'esperto informatico che sviluppa progetti complessi inerenti a prodotti di editoria elettronica e digitale;
 - 15) impiegato che, sulla base delle indicazioni editoriali ricevute dalla direzione di testata o dall'editor, in piena autonomia operativa gestisce e modera community virtuali e forum on-line anche con la finalità di favorire lo sviluppo delle property aziendali (Community manager o Social Media Manager);
 - 16) impiegato che, in base alle richieste editoriali ricevute, con riferimento a siti web, attraverso l'utilizzo di strumenti tecnici e di supporti informatici, si occupa della progettazione tecnica, della realizzazione e della pubblicazione di video, filmati o animazioni (video Producer);
 - 17) operatore che analizza i dati di proprietà ovvero di terze parti al fine di interpretarli a supporto dei processi decisionali aziendali o ai fini commerciali (Data Analyst/ Data Scientist);
 - 18) l'addetto alla prenotazione dei periodici che, sulla base dell'analisi dei dati storici, propone in autonomia l'assegnazione ottimale delle copie ai distributori locali gestendo tutte le fasi del processo;
 - 19) l'operatore pubblicitario che, sulla base di indicazioni ricevute, redige, coordinandosi con il grafico pubblicitario, testi pubblicitari e promozionali con apporto di specifica competenza professionale;
 - 20) operatore ufficio stampa a cui è affidato il compito di coordinare, con piena autonomia e competenza, i rapporti con gli autori e gli organi di stampa al

fine di promuovere e comunicare le opere e le altre iniziative ed eventi di carattere editoriale.

LIVELLO 4 – DECLARATORIA

Lavoratori che, nei limiti delle loro attribuzioni e competenze, esplicano funzioni di concetto con autonomia operativa.

PROFILI

- 1) il contabile che opera con particolare specifica competenza nella contabilità generale o industriale, potendo controllare anche il lavoro di altri impiegati amministrativi;
- 2) l'addetto all'ufficio personale che studia e cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative inerenti alle paghe e stipendi e provvede allo svolgimento delle pratiche stesse presso gli Istituti ed Enti riguardanti la previdenza e ritenute dei lavoratori;
- 3) il magazziniere principale che coordina il movimento dei magazzini dipendenti;
- 4) l'archivista capo con almeno due impiegati alle sue dipendenze;
- 5) l'impiegato che coordina i servizi di trasporto e di spedizione;
- 6) il revisore di originali o di bozze che cura la corretta grafia dei vocaboli tecnici o di lingue straniere, corregge date e cifre inesatte con l'ausilio di tabelle, statistiche, vocabolari o enciclopedie e apporta tutte quelle altre correzioni che presuppongono una cultura generale normale agli impiegati di concetto;
- 7) l'archivista di redazione che, addetto ad un archivio redazionale cartaceo e/o digitale, collabora concettualmente alla sua formazione ed è in grado di soddisfare qualsiasi esigenza redazionale anche attraverso la ricerca su data base per tutte le componenti aziendali;
- 8) il segretario di redazione con elevata esperienza e autonomia;
- 9) il grafico disegnatore che realizza su direttive del progettista i bozzetti di qualsiasi lavoro destinato alla pubblicazione;
- 10) l'operatore specialista in servizi fotografici esterni che, seguendo le indicazioni di carattere iconografico ricevute, realizza opere fotografiche di elevato contenuto professionale;
- 11) l'impiegato di redazione che su indicazione della redazione (direttore/capo, redattore/capo servizio) collabora alla ricerca e selezione dei modelli/modelle ed alla fase organizzativa e realizzativa del servizio di moda (Addetto/a casting);

- 12) l'impiegato di redazione anche web che, su indicazione/richiesta della redazione, ricerca e propone materiale iconografico/fotografico o video utile alla migliore realizzazione dei servizi, redigendo anche eventuali didascalie e garantendo l'adeguatezza tecnica per la pubblicazione on-line (Fotoeditor);
- 13) il grafico impaginatore che, provvisto delle necessarie competenze informatiche, è addetto all'impaginazione delle opere, anche elettroniche o digitali curando la realizzazione tecnica delle pagine web o di altri prodotti digitali on-line (Web Designer), anche completandole con oggetti grafici, anche di natura pubblicitaria, nell'ambito di una linea grafica definita attraverso l'utilizzo di software di gestione grafica;
- 14) l'impiegato che coadiuva il gestore di commesse e/o che gestisce direttamente commesse di minore complessità;
- 15) il propagandista per edizioni scolastiche;
- 16) l'ispettore amministrativo o di diffusione;
- 17) addetto alla vendita di prodotti e servizi, nella zona di competenza, nell'ambito e nel rispetto delle strategie commerciali e degli obiettivi prefissati. Mantiene i rapporti con i clienti per quanto concerne le attività promozionali e la gestione degli ordini;
- 18) il funzionario addetto alla vendita di spazi pubblicitari sulle testate cartacee o digitali di proprietà ovvero di terzi (prodotti in concessione);
- 19) impiegato che, sulla base delle indicazioni ricevute e nell'intento di sviluppare o supportare iniziative promozionali, realizza attività di contatto diretto, anche on line, con gli utenti, assicurando la corretta individuazione dei target, anche attraverso l'utilizzo di basi di dati complesse, e la redazione dei comunicati necessari;
- 20) addetto stampa, svolge attività di raccolta e spedizione di materiali informativi e libri verso giornalisti, organi di stampa, autori e operatori editoriali, prepara e diffonde all'interno la rassegna stampa, gestisce e aggiorna indirizzi e archivi dell'ufficio stampa. Collabora, ove necessario, alle attività degli operatori dell'ufficio stampa;
- 21) l'operatore che monitorizza e migliora le performance della rete, risolvendo problemi ed errori per assicurare definiti livelli di servizio, gestendo e operando sul sistema di informazioni in rete.

LIVELLO 5 – DECLARATORIA

Lavoratori che, nei limiti delle loro attribuzioni e competenze operative, esplicano funzioni di concetto per le quali sono richieste specifiche capacità ed esperienza

ovvero i neolaureati come loro primo inquadramento.

PROFILI

- 1) il cassiere;
- 2) l'impiegato che nei limiti delle sue attribuzioni e su specifico incarico cura l'approvvigionamento di materiali e prodotti anche di economato;
- 3) l'operatore addetto ai sistemi informativi che opera su tutte le unità installate e sugli archivi elettronici e digitali;
- 4) l'addetto al supporto tecnico all'utenza e all'aggiornamento del software di prodotti di editoria;
- 5) l'addetto a sistemi informatici o tradizionali per cartografia generale o tematica;
- 6) l'addetto alla segreteria organizzativa di attività convegnistiche e congressuali;
- 7) il segretario di redazione che prepara e controlla i calendari di lavorazioni, elabora la corrispondenza e predispone la liquidazione dei compensi;
- 8) il traduttore in lingua estera che svolge tale mansione con carattere continuativo;
- 9) il lavoratore addetto alla ricerca redazionale che, sulla base delle indicazioni ricevute, procura la documentazione di testi e di immagini per opere editoriali (librerie, periodiche, ecc.) o pubblicitarie;
- 10) l'addetto al controllo, dal punto di vista grafico, dell'impaginazione degli spazi pubblicitari, con autonomia e responsabilità;
- 11) impiegato addetto alla gestione operativa e all'utilizzo del database aziendale e dei dati in esso contenuti;
- 12) l'addetto alla risoluzione delle discordanze inerenti gli ordini pubblicitari con autonomia e responsabilità;
- 13) la segretaria commerciale addetta al supporto delle attività di post-vendita collegate alla raccolta pubblicitaria (ad esempio inserimento ordini, gestione del timone pubblicitario, raccolta dei materiali per la pubblicazione, invio dei giustificativi).

LIVELLO 6 – DECLARATORIA

Lavoratori che, nei limiti delle loro attribuzioni, svolgono dietro specifico incarico compiti operativi con specifiche competenze tecniche o amministrative.

PROFILI

- 1) l'addetto che operando in un call center, svolge, utilizzando dati su supporti

- informatici e non, attività di semplice assistenza tecnica fornendo i necessari indirizzi agli utenti/clienti nonché attività di tentata vendita;
- 2) l'addetto all'ufficio contabilità/amministrazione, alla segreteria, al centralino o che svolge lavori semplici di ufficio, con autonomia operativa;
 - 3) il magazziniere che ha la responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico, nonché l'addetto al magazzino incaricato della preparazione delle commissioni che, sulla base del listino o del catalogo editoriale, appronta in autonomia le ordinazioni dei clienti, aggiorna i prezzi e cura l'imballo e la spedizione;
 - 4) l'archivista con autonomia operativa;
 - 5) il commesso di cassa ed esattore con accresciuta professionalità;
 - 6) autisti per servizi esterni;
 - 7) addetto alla composizione in video dei testi;
 - 8) il preparatore di commissioni con accresciuta professionalità, ossia colui che essendo a perfetta conoscenza del catalogo editoriale o del listino generale appronta e controlla per la spedizione le ordinazioni dei clienti;
 - 9) l'addetto al semplice controllo degli abbonamenti dei periodici e delle ordinazioni di prodotti editoriali;
 - 10) l'addetto alla preparazione degli ordinativi telefonici e all'elaborazione delle commissioni pubblicitarie con acquisita preparazione professionale.

LIVELLO 7 – DECLARATORIA

Lavoratori che svolgono lavori o servizi comuni ed aventi un adeguato grado di qualificazione, ovvero che svolgono mansioni operative per le quali stanno acquisendo il necessario grado di preparazione.

PROFILI

- 1) l'aiutomagazziniere;
- 2) l'addetto a mansioni di segreteria, alla contabilità, al centralino o che svolge semplici lavori d'ufficio;
- 3) l'addetto all'archivio;
- 4) l'addetto alla registrazione dei movimenti di carico e scarico nell'ufficio tecnico materiale;
- 5) il commesso di cassa ed esattore;
- 6) i custodi, guardiani, uscieri, portieri, fattorini;
- 7) l'addetto alla preparazione degli ordinativi dei clienti e al controllo della spedizione;
- 8) l'addetto all'elaborazione delle commissioni pubblicitarie;

9) Gli addetti a lavori o servizi di manovalanza comune.

LIVELLO 8 – DECLARATORIA

Lavoratori addetti a lavori o servizi di manovalanza comune.

Art. 2 – Qualifiche operai, impiegati e quadri

Le dizioni «operaio», «impiegato» e «quadro» indicate nello schema di classificazione e contenute nelle altre parti del presente contratto vengono mantenute agli effetti delle norme di legge, contrattuali e previdenziali che prevedono un trattamento differenziato o che, comunque, fanno riferimento a tali qualifiche.

Art. 3 – Tirocinio

La qualificazione professionale, limitatamente ai casi in cui non sia possibile per legge o per contratto effettuare l'apprendistato, si acquisisce anche mediante tirocinio aziendale della durata di 1 anno con retribuzione rapportata al livello parametrico del Gruppo E della classificazione unica, al termine del quale il tirocinante viene inserito, come l'apprendista, nell'iter professionale previsto per la sua specializzazione.

Art. 4 – Iter professionale

Operai

Terminato il periodo di tirocinio o di inserimento di cui agli articoli precedenti oppure in caso di assunzioni di operai privi di esperienze precedenti nelle mansioni assegnate, il lavoratore grafico verrà inquadrato al livello D/2 della Classificazione professionale.

La permanenza dell'operaio al livello D/2 è fissata in un anno, trascorso il quale lo stesso acquisirà il diritto al passaggio al livello D/1 dove trascorrerà altri due anni prima di acquisire il diritto all'inquadramento previsto per la sua specializzazione.

Impiegati

Gli impiegati addetti a mansioni inquadrate nel livello D/2 dopo un anno di permanenza in detto livello acquisiscono il livello C/2. Per i profili per i quali è espressamente previsto, l'attestazione finale è in C/1 dopo due anni di permanenza in C/2.

Art. 5 – Operai complementari

Sono considerati operai complementari coloro che esplicano un'attività di mestiere

che è di complemento all'attività principale (es. meccanici, elettricisti, conduttori patentati di caldaie a vapore, ecc.).

Art. 6 – Personale addetto alla bronzatura

Il personale adibito alla bronzatura deve essere munito, a cura della ditta, di indumenti adatti (tute e cuffie).

Verrà inoltre corrisposta la maggiorazione del 15% sul salario contrattuale (valore base e indennità di contingenza), di cui all'art. 33, Parte Prima, Norme Generali, per tutto il periodo della lavorazione stessa.

La maggiorazione non è dovuta dove esistano macchine bronzatrici completamente chiuse.

Art. 7 – Personale adibito alle lavorazioni di carte valori

In quelle aziende o reparti ovi si stampino carte valori dovrà essere corrisposta una maggiorazione del 7% sul salario e sullo stipendio contrattuale (valore base e indennità di contingenza), di cui all'art. , Parte Prima, Norme Generali, ai lavoratori addetti a tutte le fasi della preparazione, della stampa, dell'allestimento, al controllo, al magazzino valori, limitatamente ai soli periodi di effettiva lavorazione (salvo migliori condizioni in atto concordate direttamente in sede aziendale).

Tale maggiorazione non è cumulabile con altre date allo stesso titolo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

A decorrere dal 1° gennaio 2000 la maggiorazione di cui all'articolo non trova applicazione in tutte le lavorazioni relative alla produzione degli assegni in considerazione delle diverse caratteristiche degli stessi.

Per i lavoratori che già percepivano la maggiorazione per la lavorazione degli assegni, la stessa viene mantenuta in cifra fissa sulla base dei valori di salario o stipendio, in atto al 1° maggio 2000, secondo i criteri di corresponsione indicati dall'articolo stesso.

Art. 8 – Organici

Gli organici di macchina vengono fissati aziendali, previo esame, tra la Direzione Aziendale e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, delle operazioni occorrenti per il corretto funzionamento delle macchine e del correlativo numero dei lavoratori necessari a svolgerle, tenendo conto delle caratteristiche tecnologiche dell'impianto, delle tipologie produttive, dell'organizzazione del lavoro e della professionalità degli addetti, secondo quanto previsto dalla Classificazione professionale unica.

PARTE QUINTA BIS
NUOVA CLASSIFICAZIONE EDITORI

**TABELLA DI RACCORDO FRA LA VECCHIA CLASSIFICAZIONE
E LA NUOVA CLASSIFICAZIONE EDITORI ***

Categorie C.C.N.L. 16.10.2014	Livelli parte editoriale
Q	Q
AS	1
A	2
B1S	3
B1	3
B2	4/5
B3	5
C1	6
C2	6
D1	7
D2	7
E	8

Nella seguente Tabella di raccordo, con il simbolo “/” viene di seguito espressa la relazione del profilo con il solo settore grafico e con l’espressione “PROFILO RIDISTRIBUITO” si riferisce a professionalità descritte: i) o in modo generico, tanto da poter essere ricollocato in altre in funzione dell’effettiva attività realizzata, tenendo conto del diverso grado di responsabilità e autonomia espresso dalle declaratorie; ii) o addirittura talmente indefinite da non poter essere identificative di alcuna attività

CLASSIFICAZIONE 16.10.2014	CLASSIFICAZIONE SETTORE EDITORI Livello di destinazione	Profilo di destinazione
CAT. AS		
1)	Livello 1	1)
2)	Livello 1	1)
3)	Livello 1	3)
4)	Livello 1	4)
CAT. A (nuovo livello baricentrico)		
Impiegati amministrativi		
1)	Livello 2	1)
2)	Livello 2	2)
3)	Livello 2	3)
4)	Livello 2	4)

Impiegati tecnici		
1)	/	
2)	/	
3)	/	
4)	Livello 2	5)
5)	Livello 2	6)
6)	Livello 2	7)
7)	Livello 2	8)
8)	Livello 2	9)
9)	Livello 2	2)
10)	Livello 2	14)
11)	Livello 2	10)
12)	Livello 2	13)
13)	Livello 2	11)
CAT.B1S		
1)	Livello 3	2)
2)	/	
CAT.B1		
Impiegati amministrativi		
1)	Livello 3	3)
2)	Livello 3	3)
3)	PROFILO RIDISTRIBUITO	
Impiegati tecnici		
1)	Livello 3	4)
2)	Livello 3	19)
3)	Livello 3	5)
4)	/	
5)	/	
6)	PROFILO RIDISTRIBUITO	
7)	Livello 3	3)
8)	Livello 3	6)
9)	Livello 3	7)
10)	Livello 3	8)
11)	Livello 3	9)
12)	Livello 3	10)
13)	Livello 3	20)
14)	Livello 3	15)
15)	Livello 3	16)
16)	Livello 3	18)
Operai		
1)	/	
2)	Livello 3	13) (operaio)
3)	Livello 3	12) (operaio)
4)	/	

CAT. B2		
Impiegati amministrativi		
1)	Livello 4	1)
2)	Livello 5	1)
3)	PROFILO RIDISTRIBUITO	
4)	Livello 4	2)
5)	Livello 5	2)
6)	Livello 4	3)
7)	Livello 5	3)
8)	Livello 5	8)
9)	PROFILO RIDISTRIBUITO	
10)	Livello 4	4)
11)	Livello 4	5)
12)	Livello 4	15)
13)	Livello 4	16)
14)	Livello 5	4)
Impiegati tecnici		
1)	Livello 4	14)
2)	/	
3)	Livello 4	6)
4)	/	
5)	Livello 5	5)
6)	Livello 4	7)
7)	/	
8)	Livello 5	7)
9)	Livello 4	9)
10)	Livello 5	10)
11)	Livello 5	12)
12)	Livello 4	10)
13)	Livello 5	9)
14)	Livello 4	11)
15)	Livello 4	12)
16)	Livello 4	13)
17)	Livello 4	17)
18)	Livello 4	20)
19)	Livello 4	19)
Operai		
1)	/	
2)	/	
3)	/	
4)	/	
5)	/	
6)	/	
7)	/	
8)	/	

CAT. B3		
Impiegati		
1)	PROFILO RIDISTRIBUITO	
2)	PROFILO RIDISTRIBUITO	
Operai		
1)	/	
2)	/	
3)	/	
4)	/	
5)	/	
6)	/	
7)	/	
8)	/	
9)	/	
10)	/	
11)	/	
CAT. C1		
Impiegati amministrativi e tecnici		
1)	PROFILO RIDISTRIBUITO	
2)	Livello 6	1)
3)	Livello 6	2)
4)	Livello 6	3)
5)	Livello 6	2)
6)	Livello 6	3)
7)	/	
Operai		
1)	/	
2)	/	
3)	/	
4)	/	
5)	/	
6)	/	
7)	/	
8)	/	
9)	/	
10)	/	
11)	Livello 6	7) (operaio)
12)	/	
13)	/	
14)	/	
15)	/	
16)	/	
17)	/	

CAT. C2		
Impiegati amministrativi e tecnici		
1)		
2)	Livello 6	2)
3)	Livello 6	3)
4)	Livello 6	4)
5)	Livello 6	2)
6)	Livello 6	2)
7)	Livello 6	9)
8)	Livello 6	3)
9)	Livello 6	10)
10)	Livello 6	10)
11)	Livello 6	5)
	Livello 6	1)
Operai		
1)	/	
2)	/	
3)	/	
4)	/	
5)	Livello 6	8) (operaio)
6)	/	
7)	Livello 6	6) (operaio)
CAT. D1		
Operai		
1)	/	
2)	/	
3)	/	
4)	/	
5)	/	
6)	/	
7)	Livello 7	1) (operaio)
8)	/	
CAT. D2		
Impiegati		
1)	Livello 7	2)
2)	Livello 7	1)
3)	Livello 7	3)
4)	Livello 7	2)
5)	Livello 7	2)
6)	Livello 7	7)
7)	Livello 7	4)
8)	Livello 7	7)
9)	Livello 7	8)
10)	Livello 7	5)
Operai		
1)	/	
2)	/	

3)	/	
4)	/	
5)	/	
6)	/	
7)	/	
8)	Livello 7	6) (operaio)
CAT. E	Livello 8	9) (operaio)

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO EDITORI *

Livelli editoria	Minimi di stipendio e salario	Incremento TEM maggio 2021	Incremento TEM gennaio 2022	Incremento TEM ottobre 2022	Parametri
Q	1.845,51	29,75	29,75	35,69	170
1	1.836,60	29,62	29,62	35,55	169,28
2	1.550,80	25	25	30	142,86
3	1.447,61	24	24	28,79	137,14
4	1.356,30	22	22	26,39	125,71
5	1.259,04	20,25	20,25	24,29	115,71
6	1.025,95	18,75	18,75	22,49	107,14
7	844,8	17,5	17,5	20,99	100
8	742,36	11,96	11,96	14,36	68,38

Ai minimi di cui sopra vanno aggiunti l'indennità di contingenza di cui a pag. 151 e l'EDR di Euro 10,33 uguale per tutti, ai sensi del protocollo di intesa 31 luglio 1992.

ARMONIZZAZIONE DEI TRATTAMENTI ECONOMICI EDITORI

Il raccordo tra i profili previsti nella Classificazione Unica prevista nel C.C.N.L. del 16 ottobre 2014 e quelli stabiliti nell'ambito della Classificazione di cui al presente C.C.N.L., definita per il solo settore editoriale è stato costruito valorizzando i diversi gradi di responsabilità, autonomia decisionale e operativa di ciascuna professionalità. Tale processo, reso possibile dal minor numero di Livelli (8, oltre ai Quadri) rispetto alle precedenti Categorie (11, oltre ai Quadri), e dalla conseguente migliore definizione delle Declaratorie, ha infatti consentito una razionalizzazione della nuova Classificazione di settore: per un verso, attraverso un'integrazione di profili tra loro assimilabili o complementari e, per altro verso e al contrario, attraverso una distinzione di inquadramento di profili già esistenti – in combinazione con quelli nuovi (introdotti tenendo conto dell'evoluzione produttiva e organizzativa di settore) – precedentemente accostati se-

condo criteri appropriati nell'ambito di una Classificazione Unica, ma incoerenti con la separazione tra settore grafico ed editoriale prevista dal nuovo C.C.N.L.. Fermo il rispetto dei nuovi minimi tabellari e relative contingenze, come risultanti dall'applicazione della tabella di raccordo, poiché il passaggio deve avvenire senza perdite né vantaggi per il dipendente in forza al 1.01.2021, ove nel confronto tra il precedente minimo tabellare/contingenza e quello nuovo risultassero delle differenze a favore o a sfavore del lavoratore, le differenze a sfavore saranno attribuite a questo lavoratore mediante la corresponsione di un importo di eguale valore a titolo di superminimo non assorbibile, che farà parte ad ogni effetto del suo stipendio/salario (con le stesse incidenze sugli istituti contrattuali che tale importo aveva in precedenza). In caso di differenza a favore del dipendente la stessa sarà a questo attribuita al fine del riconoscimento del nuovo minimo tabellare/contingenza attingendo, ove esistenti, dagli eventuali superminimi/ trattamenti economici aggiuntivi di cui il dipendente già godesse.

NOTA ESPLICATIVA *

A fini meramente esplicativi, si specificano di seguito i criteri utilizzati per la definizione della tabella dei minimi contrattuali per gli editori.

Con riferimento alla tabella dei minimi di cui alla parte settima del C.C.N.L. Grafici Editoriali del 16 ottobre 2014:

- per i livelli 1 e 2 sono stati presi i minimi relativi ai corrispondenti livelli AS ed A;
- per il livello 3, che ha visto confluire il B1s ed il B1, si è preso il livello B1;
- per il livello 4 si è fatto riferimento al B2;
- per il livello 5 si è preso il B3;
- per il livello 6, che ha visto confluire il C1 ed il C2, si è preso il livello C2;
- per il livello 7, che ha visto confluire il D1 ed il D2, si è preso il livello D2;
- per il livello 8 si è preso il livello E
- per li livello Q si è preso il minimo corrispondente.

PARTE SESTA
STAMPA PERIODICI

Norme speciali per la stampa dei periodici

PREMESSA

Le presenti particolari norme, ad eccezione dell'art. 4, si applicano alle aziende munite di attrezzature occorrenti per la stampa di periodici illustrati con macchine rotative rotocalco a carta in bobina nonché alle altre aziende grafiche, limitatamente però, per quest'ultime, ai soli dipendenti che seguono prevalentemente lavori di composizione, preparazione e confezione di periodici illustrati da stampare con macchine rotative rotocalco a carta in bobina.

Le condizioni speciali previste dalla presente parte VI sono assorbibili nei trattamenti negoziati in sede aziendale nell'ambito della contrattazione di secondo livello con accordi sottoscritti tra direzione aziendale e RSU assistita dalle OO.SS. territoriali aderenti alle OO.SS. nazionali stipulanti presenti in azienda. Le norme speciali di cui alla presente Parte, ad eccezione dell'art. 4, hanno validità esclusivamente nei confronti dei dipendenti in forza al 30 maggio 2011.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Qualora i nuovi assunti siano inseriti in turnazioni che prevedono riposi di squadra per un numero di ore superiore alle ore di ROL previste dall'art. 27 – parte prima – essi beneficeranno di ore di ROL aggiuntive nel numero necessario ad effettuare i riposi previsti dallo schema di turno in cui operano.

Art. 1 – Maggiorazioni

A favore dei lavoratori operai, impiegati tecnici e quadri tecnici addetti alla preparazione, alla stampa (compreso l'eventuale completamento del periodico con macchina a foglio steso), alla confezione e spedizione di periodici illustrati stampati con le macchine rotative rotocalco a carta in bobina saranno corrisposti i seguenti importi in cifra fissa:

Livelli retributivi	Importi (valori mensili)	Livelli retributivi	Importi (valori mensili)
Quadri e Gruppo A	Euro 65,07	C/2	Euro 42,35
B1S	Euro 55,78	D/1	Euro 40,28
B/1	Euro 55,78	D/2	Euro 38,22
B/2	Euro 54,23	E	Euro 27,37
B/3	Euro 49,06		
C/1	Euro 49,06		

Art. 2 – Lavoro straordinario, notturno e festivo

Fermo restando quanto previsto dall'art. 27, ultimo comma, Parte Prima, Norme Generali, a favore dei lavoratori di cui all'art. 1, il lavoro straordinario feriale sarà compensato con una percentuale di maggiorazione del 40% sulla retribuzione, mentre per quello notturno e festivo la percentuale sarà dell'80%.

Art. 3 – Limiti di applicabilità (artt. 1 e 2)

Le norme di cui all'art. 1 e 2 saranno applicate a favore dei lavoratori di ambo i sessi (operai ed impiegati tecnici) delle seguenti specializzazioni delle aziende aventi le caratteristiche di cui sopra, con esclusione di quelli, anche di eguale categoria, appartenenti ai reparti «lavori diversi» delle aziende stesse:

- compositori a mano, addetti alle T.T.S. prevalentemente adibiti a lavori dei periodici;
- revisori;
- compositori a macchina e loro ausiliari (questi ultimi ove esistano);
- fotografi;
- ritoccatore;
- incisori e loro ausiliari;
- disegnatori;
- galvanisti e loro ausiliari;
- montatori;
- impensori di rotativa rotocalcografica e loro ausiliari;
- confezionatori, speditori e loro ausiliari (questi ultimi ove esistano);
- conduttori di caldaie a vapore e addetti al recupero del solvente – impensori addetti alla stampa di veline;
- lisciatori di cilindro di rotocalco;
- autisti e loro ausiliari prevalentemente adibiti al trasporto dei periodici;
- meccanici ed elettricisti prevalentemente adibiti alla manutenzione e riparazione degli impianti e delle macchine dei reparti rotocalco per la stampa dei periodici;
- ausiliari addetti prevalentemente al magazzino bobine dei periodici.

Nelle aziende miste agli autisti e loro ausiliari prevalentemente adibiti al trasporto dei periodici, ai meccanici ed elettricisti prevalentemente adibiti alla manutenzione e riparazione degli impianti e delle macchine del reparto rotocalco per la stampa dei periodici ed agli ausiliari prevalentemente addetti al magazzino bobine dei periodici, saranno estese le maggiorazioni di cui all'art. 1, mentre

per quanto riguarda gli altri istituti contrattuali il relativo miglior trattamento riservato al settore periodici verrà trasformato in paga.

Art. 4 – Tecnologie informatiche

La composizione e la trattazione dei testi e l'impaginazione dei testi e delle immagini costituiscono la fase iniziale del processo produttivo grafico indipendentemente dal luogo in cui sono installati gli impianti di produzione.

Nelle aziende editoriali che abbiano adottato sistemi integrati editoriali è compito dei lavoratori disciplinati dal C.C.N.L. grafici procedere alla composizione e alla trattazione dei testi e all'impaginazione dei testi e delle immagini utilizzando per la loro progettazione e la loro realizzazione gli strumenti tecnici forniti dai sistemi editoriali.

Peraltro, dato che gli adeguamenti dell'organizzazione produttiva agli investimenti in innovazione tecnologica devono essere finalizzati all'incremento della produttività e della competitività delle imprese, vanno evitate duplicazioni di operazioni non richieste dal processo produttivo.

L'utilizzazione dei sistemi editoriali (o di altri similari supporti tecnologici) e la conseguente organizzazione del ciclo produttivo del periodico, compresa la fase di videoimpaginazione, non deve, comunque, determinare improprie ridistribuzioni di mansioni con i giornalisti ai quali compete la ideazione/progettazione concettuale dei testi e delle pubblicazioni, mentre al lavoratore grafico compete la realizzazione, anche di elevato contenuto progettuale e con apporti propositivi, della fase di videoimpaginazione nell'ambito delle caratteristiche e potenzialità proprie del sistema.

Sono pertanto di competenza dei lavoratori grafici le fasi produttive del periodico – comprese quelle relative al trattamento digitale delle immagini e alla progettazione tecnica per la realizzazione dell'impostazione grafica della videoimpaginazione – con esclusione della ribattitura dei testi elaborati direttamente e immessi in produzione con i terminali da ciascun giornalista dipendente dall'azienda editrice o utilizzando testi provenienti dalle agenzie di informazione o intervenendo sulle fonti di informazione collegate in linea con il sistema editoriale nonché degli interventi effettuati dai giornalisti nelle varie fasi di realizzazione delle pagine relativi a successive verifiche del progetto originario di videoimpaginazione.

È inoltre consentita, sempre previa contrattazione tra le parti a livello aziendale, la costituzione nelle redazioni di gruppi di lavoro composti da grafici e giornalisti che operino sui video impaginatori nell'intento di migliorare la professionalità

degli addetti e la qualità grafica del giornale.

In caso di disaccordo tra le parti aziendali sull'interpretazione o sull'applicazione di quanto sopra previsto, la questione verrà demandata all'esame delle organizzazioni firmatarie del presente contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Il presente articolo si applica a tutte le aziende che stampano periodici indipendentemente dal procedimento di stampa adottato.

Art. 5 - Confezionatori

Gli addetti alle macchine cucitrici a catena sono considerati confezionatori con la seguente posizione professionale secondo lo schema di classificazione unica:

- capo macchina: livello C/1;
- confezionatore: livello C/2 trascorsi 2 bienni di appartenenza ai livelli D/2 e D/1;
- tirocinanti: livello D/2, con salario ridotto del 10% per il 1° semestre e del 5% per il 2° semestre.

Art. 6 - Tirocinio

I rotativisti e gli incisori devono provenire dalle rispettive specializzazioni grafiche. Laddove non si riscontri tale provenienza o non sia obiettivamente possibile effettuare l'apprendistato, è previsto un periodo di tirocinio secondo quanto contemplato dalla Parte Quinta, Classificazione professionale unica, del presente contratto.

Art. 7 - Compositori, revisori ed addetti al recupero del solvente

I compositori a mano addetti ai periodici devono essere di 1^a categoria (livello C/1), i revisori dei periodici sono considerati impiegati tecnici di 2^a categoria (livello B/2), mentre gli addetti al recupero dei solventi sono classificati «complementari qualificati» (livello D/2).

Art. 8 - Ripartizione retributiva nelle aziende miste

Per le aziende a lavorazione mista, ad evitare spiacevoli differenziazioni di trattamento, i benefici di cui all'art. 1 e, ove si ritenga opportuno, anche dell'art. 2, verranno estesi all'intera massa di lavoratori, all'uopo procedendo alla ripartizione dell'onere complessivo derivante alle aziende dalla concessione dei benefici stessi. Tale ripartizione sarà effettuata tenendo presente lo stesso rapporto di

forze tra il personale addetto alle varie lavorazioni.

La valutazione della ripartizione sarà fatta d'accordo tra la Direzione Aziendale e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, rispettivamente assistite dalle Organizzazioni sindacali locali. In caso di mancato accordo saranno investite della questione le Associazioni di secondo grado stipulanti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Per lavorazioni miste si intendono sia la produzione di periodici illustrati effettuata con diverse tecnologie di stampa, sia l'utilizzo della tecnologia rotocalco anche per pro dotti diversi dal periodico.

Sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.

Art. 9 – Riposi retribuiti

Fermo restando quanto previsto dall'art. 27 Orario di lavoro, Parte Prima, Norme Generali, ai periodicisti in servizio al 30 aprile 2008, che abbiano una ininterrotta anzianità aziendale di un anno, verranno riconosciuti riposi retribuiti da godersi nel corso dell'anno nella misura di 8 giorni all'anno.

Per coloro che sono assunti dal 1° maggio 2008 verranno riconosciuti 4 giorni di riposo retribuito dopo il compimento di tre anni di anzianità e ulteriori 4 giorni al compimento del 6° anno di anzianità.

Art. 10 – Ferie

In deroga alla misura prevista dall'art. 6, Parte Terza, Impiegati, sono riconosciuti i seguenti giorni di ferie per gli impiegati tecnici individuati dall'art. 3, Parte Sesta:

- impiegati tecnici con anzianità di servizio superiore a 3 anni: altri 3 giorni.
- impiegati tecnici con anzianità di servizio superiore a 8 anni: ulteriori 3 giorni.

PARTE SETTIMA
STIPENDI E SALARI

Art. 1 – Tabella dei minimi di stipendio e salario

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

TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO E SALARIO GRAFICI

Categorie professionali e minimi retributivi	Valori base contrattuali in vigore dal:		
	01/05/2021	01/01/2022	01/10/2022
Q	1.882,12	1.918,73	1.962,68
AS	1.836,60	1.873,07	1.916,83
A	1.550,88	1.581,76	1.618,82
B1S (*)	1.521,70	1.551,25	1.586,73
B1	1.476,43	1.505,25	1.539,84
B2	1.383,21	1.410,12	1.442,41
B3	1.284,04	1.309,04	1.339,04
C1	1.185,63	1.208,72	1.236,42
C2	1.046,39	1.066,83	1.091,36
D1	947,22	965,75	987,98
D2	844,94	861,85	882,14
E	742,32	757,02	774,67

(*) Si applica l'indennità di contingenza del livello B1

TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO E SALARIO EDITORI

Livelli professionali e minimi retributivi	Valori base contrattuali in vigore dal:		
	01/05/2021	01/01/2022	01/10/2022
Q	1.875,26	1.905,01	1.940,70
1	1.866,22	1.895,84	1.931,39
2	1.575,80	1.600,80	1.630,80
3	1.471,61	1.495,61	1.524,40
4	1.378,30	1.400,30	1.426,69
5	1.279,29	1.299,54	1.323,83
6	1.044,70	1.063,45	1.085,94
7	862,30	879,80	900,79
8	754,32	766,28	780,64

Dal 1° gennaio 1993 viene corrisposto un E.D.R. di Euro 10,33 uguale per tutti, ai sensi del protocollo di intesa 31 luglio 1992.

NOTA BENE

Gli importi congelati relativi alle posizioni professionali di cui alla tabella riportata in allegato sono mantenuti ad personam al personale già in servizio alla data del 29 maggio 1983; non vengono, pertanto, corrisposti ai lavoratori assunti successivamente. Su detti importi non saranno conteggiate le maggiorazioni che sono calcolate sui valori base contrattuali e sulla indennità di contingenza. In occasione del prossimo rinnovo del CCNL grafici-editoriali verrà utilizzata la seguente scala parametrica:

Livello	Parametro
Q	249
AS	248
A	210
B1S	201
B1	196
B2	183
B3	170
C1	157
C2	139
D1	126
D2	115
E	100

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data del 19 gennaio 2021 verrà erogato l'importo lordo di € 300,00 commisurato al periodo di servizio prestato dall'ultima scadenza al 31.12.2020, con riduzione proporzionale esclusivamente in caso di aspettativa, assenza facoltativa e cig-FIS e cassa integrazione in deroga a zero ore (non considerando la causale covid)

L'Una tantum, comprensiva dei riflessi sugli istituti contrattuali diretti e indiretti, non è utile ai fini del computo del TFR e verrà così corrisposta: € 200,00 lorde con la retribuzione del mese di giugno 2021; € 100,00 lorde con la retribuzione di giugno 2022.

Art. 2 – Superminimi – Clausola di assorbibilità

I superminimi individuali e/o collettivi attribuiti dal 1° settembre 2011 sono assorbibili nei futuri aumenti contrattuali solo in presenza di una clausola espressa di assorbibilità.

INDICE

1. Tabella della indennità di contingenza al 30 aprile 1992
2. Tabella delle posizioni professionali con gli importi congelati
3. Famiglie professionali nell'apprendistato professionalizzante
4. Piano formativo individuale
5. Legge 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali)
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. Legge 11 maggio 1990, n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali)
8. Estratto della Legge 29 maggio 1982, n. 297 sulla disciplina del trattamento di fine rapporto
9. Norme sull'indennità di anzianità del C.C.N.L. 19 maggio 1979
10. Legge 10 aprile 1991, n. 125 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro)
11. Accordo Interconfederale fra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 28 giugno 2011
12. Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria - Cgil, Cisl e Uil Roma, 10 gennaio 2014
13. Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro
14. Nota illustrativa sui premi di risultato
15. Statuto Byblos
16. Regolamento elettorale Byblos
17. Statuto del Fondo di assistenza sanitaria integrativa per il personale dipendente del settore editoriale e grafico, cartario e cartotecnico
18. Regolamento attuativo
19. Accordo interconfederale 9 marzo 2018

*Allegato 1***TABELLA DELLA INDENNITÀ DI CONTINGENZA AL 30 APRILE 1992**

Valori dell'indennità di contingenza da sommare ai minimi di stipendio e di salario

Livelli	Importo
Q	539,99
A SUPER	539,99
A	533,19
B1S	530,40
B1	530,40
B2	528,03
B3	525,47
C1	523,01
C2	519,63
D1	517,35
D2	515,40
E	512,87

INDENNITÀ DI CONTINGENZA NUOVI LIVELLI EDITORI

Livelli	Importo
Q	539,99
Livello 1	539,99
Livello 2	533,19
Livello 3	530,40
Livello 4	528,03
Livello 5	525,47
Livello 6	519,63
Livello 7	515,40
Livello 8	512,87

Allegato 2

**TABELLA DELLE POSIZIONI PROFESSIONALI
CON GLI IMPORTI CONGELATI**
(Applicabile ai lavoratori in servizio al 29 maggio 1983)

Gruppi professionali e livelli retributivi	Importi congelati
C-1 Operai ex 1^a cat.	
– Rotocalcografo responsabile selez. elettronico periodici (tecnica 5% + 10% + 10% colore)	3,75
– Rotocalcografo responsabile duplicating periodici (tecnica 5% + 10% + 10% colore)	3,75
D-1 Operai ex 2^a cat. (2° biennio)	
– Calcografo su rotative rotocalco abbinato alla calcografia con i due elementi contemporanei 14%	4,05
– Macchinista calcografo (macchina oltre quattro colori) 13%	3,11
– Macchinista litografo stampa su latta senza fornista 13%.	3,11
– Macchinista lito (doppia funzione) su rotative litografiche abbinato alla litografia 12%	2,17
– Rotocalcografo (doppia funzione) su rotative rotocalco abbinato alla tipografia 12%	2,17
– Macchinista calcografo (macchina sino a quattro colori) 10%	0,29
– Calcografo su rotative rotocalco abbinato alla calcografia col solo elemento rotocalco 10%	0,29
D-2 Operai ex 2^a cat. (1° biennio)	
– Calcografo su rotative rotocalco abbinato alla calcografia con i due elementi contemporanei 14%.	7,66
– Macchinista calcografo (macchine oltre quattro colori) 13%	6,75
– Macchinista litografo stampa su latta senza fornista 13%	6,75
– Macchinista lito (doppia funzione) su rotative rotocalco abbinato alla tipografia 12%	5,84
– Rotocalcografo (doppia funzione) su rotative rotocalco abbinato alla tipografia 12%	5,84
– Macchinista calcografo (macchina sino a quattro colori) 10%	4,02

Gruppi professionali e livelli retributivi	Importi congelati
– Calcografo su rotative rotocalco abbinato alla calcografia col solo elemento calcogr. 10%	4,02
– Impressore calcografo - pulitura a tele e fogli lavori a stampa sovrapp. 8%	2,20
– Impressore su rotative tipo e lito per moduli continui 7%	1,29
– Calcografo su rotative rotocalco abbinato alla calcografia col solo elemento rotocalcogr. 8%	2,20
– Impressore su macchine rotative tipografiche 7%	1,29
– Mettifoglio alle macchine per stampa su latta 15%	6,83
– Impressore tipografo addetto alla smaltorilievograf. a colori o stampa min. 32 numerat. 6%	0,38
– Impressore tipografico addetto alla stampa di etichette in rilievo a più colori 6%	0,38

Allegato 3

**FAMIGLIE PROFESSIONALI
NELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

(descrizione profilo, ambito/i di riferimento,
collocazione/i organizzativa/e e competenze professionali)

N.B. il presente allegato concorre ad applicare quanto previsto dall'art. 4 del D.lgs 167/2011 (Apprendistato Professionalizzante). Fornisce gli elementi guida per la formazione tecnico-professionale, da erogare a cura dell'impresa (sia internamente sia esternamente) per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali.

Le figure professionali, indicate a titolo esemplificativo, saranno il risultato dell'acquisizione delle competenze sotto riportate combinate in modo variabile, eventualmente integrate da altre più attinenti alle specifiche esigenze aziendali, e riportate nel Piano Formativo Personale.

FAMIGLIA PROFESSIONALE: ADDETTO ALLA PRESTAMPA

Figure professionali (esemplificative):

- Operatore grafico pre stampa
- Grafico impaginatore
- Grafico pubblicitario
- Illustratore
- Progettista multimediale
- Web designer
- Operatore multimediale

DESCRIZIONE PROFILO GENERALE

L'addetto alla pre stampa:

- si occupa della progettazione e della realizzazione grafica delle pagine di quotidiani, periodici e libri. Si occupa della progettazione e realizzazione grafica di marchi (o logotipi), di immagine coordinata (biglietti da visita, carta da lettere, busta, modulistica varia); di packaging (veste grafica dei prodotti, etichette, confezioni, imballaggi); di progettazione editoriale (impaginazione di cataloghi, giornali, riviste, dépliant ...), di manifesti e pubblicità sui punti vendita;
- presiede le operazioni di trattamento e di impaginazione tipografica dei testi e delle immagini destinate alla stampa secondo le istruzioni fornite;
- realizza l'impaginazione del documento e stampa una prima prova per la rilettura e le correzioni. Effettua le modifiche necessarie all'impaginazione e all'impostazione delle pagine;
- utilizza tecniche artistiche manuali (disegno a matita, acquerello, ecc.) e/o digitali di disegno grafico (tavoleta grafica e software di elaborazione delle immagini);

- si occupa di progettazione di prodotti di comunicazione multimediale. A lui compete in particolare la fase di definizione dell’idea creativa, la progettazione e la traduzione di massima del prodotto; può occuparsi anche della stesura dei contenuti e dell’organizzazione/coordinamento del team di sviluppo del progetto;
- si occupa di progettare e realizzare soluzioni grafiche e comunicative in ambiente web. In particolare, cura l’interfaccia grafica e l’immagine stilistica del sito, creando un ambiente idoneo a presentare i contenuti e le informazioni che il marketing aziendale vuole comunicare.

AMBITO/I DI RIFERIMENTO:

Opera nel reparto di preparazione di aziende tipografiche, stamperie, case editrici, aziende di composizione, agenzie composte da grafici e redattori, studi grafici, agenzie di pubblicità, agenzie di produzione di prodotti multimediali e siti web, servizi di allestimento. Il lavoro è solitamente svolto in ambiente d’ufficio, ma attraverso un collegamento remoto può lavorare anche a distanza.

COLLOCAZIONE/I ORGANIZZATIVA/E:

Lavora in qualità di dipendente, rispondendo al responsabile di reparto o di produzione; intrattiene relazioni organizzative con altre figure professionali operative addette alla produzione e alla manutenzione. La collocazione è strettamente funzionale alla struttura organizzativa dell’azienda in cui è inserito; in genere lavora in team nello specifico è spesso affiancato da fotografi o da altri specialisti come il realizzatore di sistemi intranet, il gestore di database, il videomaker, uno sviluppatore (o un team di sviluppatori), etc.

COMPETENZE PROFESSIONALI PER LA QUALIFICA (3 ANNI):

Effettuare l’impaginazione dei testi e la fotocomposizione di immagini	
Conoscenze	Abilità
Processi di produzione a stampa	Applicare tecniche di impaginazione
Elementi di fotografia	Utilizzare software grafica-impaginazione (Xpress, InDesign o analoghi)
Elementi di comunicazione visiva	Utilizzare software elaborazione e ritocco immagini (Photoshop o analoghi)
Elementi di colorimetria	Applicare tecniche di consultazione banche dati fotografiche
Grafica del prodotto editoriale	Utilizzare software formattazione testi (PageMaker, FreeMaker o analoghi)
Codici tipografici	Applicare tecniche di ritocco immagini
Metodologie di impaginazione in editoria	Utilizzare scanner professionali (tamburo e CCD)
Tecnologie di fotocomposizione	
Elementi di grafica computerizzata	

Realizzare lo stampato-campione	
Conoscenze	Abilità
Processi di produzione a stampa Tecniche di stampatura (per colaggio e per pressatura) Codici tipografici Tecniche di essiccazione dell'inchiostro da stampa Tecniche di stampa Macchine da stampa digitali, offset, e flessografiche	Applicare modalità di rilevazione conformità prodotti grafici Utilizzare stampanti professionali Sostanze chimiche per la stampa Applicare tecniche di stampa fotografica Applicare tecniche di riproduzione grafica Applicare tecniche di stampa tipografica Elementi di grafica computerizzata

Effettuare una proposta di impaginazione grafica	
Conoscenze	Abilità
Elementi di fotografia Elementi di comunicazione visiva Principi della comunicazione attraverso stampa Grafica del prodotto editoriale Elementi di colorimetria Elementi di disegno Elementi di giornalismo Elementi di grafica creativa Tecniche di stampa	Applicare tecniche di progettazione grafica Applicare tecniche di impaginazione Applicare tecniche progettazione di prodotti editoriali Utilizzare software grafica-impaginazione (Xpress, InDesign o analoghi) Utilizzare software elaborazione e ritocco immagini Photoshop o analoghi) Utilizzare software grafica vettoriale (Illustrator, Freehand o analoghi) Applicare tecniche di ritocco immagini

Effettuare la realizzazione grafica della pagina	
Conoscenze	Abilità
Elementi di fotografia Elementi di comunicazione visiva Elementi di colorimetria Grafica del prodotto editoriale Elementi di disegno Elementi di giornalismo Tecniche di fotolito Tecniche di rilegatura Tecniche di stampa Normativa sulla protezione della proprietà intellettuale (diritto d'autore)	Applicare modalità di rilevazione conformità impaginati Applicare tecniche di impaginazione Utilizzare software grafica-impaginazione (Xpress, InDesign o analoghi) Utilizzare software elaborazione e ritocco immagini (Photoshop o analoghi) Utilizzare software grafica vettoriale (Illustrator, Freehand o analoghi) Applicare tecniche di ritocco immagini

Ideare un progetto grafico	
Conoscenze	Abilità
Codice di autodisciplina pubblicitario Carta e cartoni Elementi di fotografia Elementi di comunicazione visiva Elementi di colorimetria Elementi di psicologia della comunicazione Grafica del prodotto editoriale Elementi di disegno Tecniche di fotolito Tecniche di rilegatura Tecniche di stampa Elementi di grafica pubblicitaria	Applicare tecniche di photo editing Applicare tecniche di progettazione grafica Applicare tecniche di impaginazione Utilizzare software grafica-impaginazione (Xpress, InDesign o analoghi) Utilizzare software elaborazione e ritocco immagini (Photoshop o analoghi) Utilizzare software grafica vettoriale (Illustrator, Freehand o analoghi) Applicare tecniche di computer grafica Applicare tecniche di consultazione banche dati fotografiche Applicare tecniche di disegno

Realizzare un progetto grafico esecutivo	
Conoscenze	Abilità
Carta e cartoni Elementi di fotografia Elementi di comunicazione visiva Elementi di colorimetria Grafica del prodotto editoriale Elementi di disegno Tecniche di fotolito Tecniche di rilegatura Tecniche di stampa Elementi di grafica pubblicitaria	Applicare modalità di rilevazione conformità prodotti grafici Applicare tecniche di photo editing Applicare tecniche di impaginazione Utilizzare software grafica-impaginazione (Xpress, InDesign o analoghi) Utilizzare software elaborazione e ritocco immagini (Photoshop o analoghi) Utilizzare software grafica vettoriale (Illustrator, Freehand o analoghi) Applicare tecniche di computer grafica Applicare tecniche di disegno

Effettuare la supervisione della produzione di prodotti grafici	
Conoscenze	Abilità
Tecniche di fotolito Tecniche di impaginazione Tecniche di rilegatura Tecniche di stampa	Applicare modalità di rilevazione conformità prodotti grafici

Ideare un progetto di illustrazione	
Conoscenze	Abilità
<p>Elementi di disegno artistico, di grafica creative, di storia dell'arte Elementi di storia della pittura Elementi storia delle arti minori Semiotica visiva, figurativa e plastica Storia delle tecniche artistiche Teoria del colore Elementi di grafica pubblicitaria Elementi di illustrazione</p>	<p>Applicare tecniche grafiche di traduzione creative. Elementi Applicare tecniche di sviluppo del pensiero creativo Elementi Applicare tecniche di consultazione banche dati fotografiche Applicare metodologie di ideazione artistica del colore Applicare metodologie di ideazione artistica del disegno Applicare tecniche di disegno</p>
Realizzare illustrazioni manuali	
Conoscenze	Abilità
<p>Elementi di disegno artistico Elementi di grafica creativa Semiotica visiva, figurativa e plastica Storia delle tecniche artistiche Teoria del colore Disegno dal vero Elementi di grafica pubblicitaria Elementi di illustrazione</p>	<p>Applicare tecniche di disegno artistico Applicare tecniche grafiche di traduzione creativa Utilizzare lo scanner Utilizzare software elaborazione e ritocco immagini (Photoshop o analoghi) Applicare tecniche di disegno della figura umana Utilizzare strumenti per il disegno</p>
Realizzare un disegno/animazione digitale	
Conoscenze	Abilità
<p>Elementi di disegno artistico Elementi di grafica creativa Semiotica visiva, figurativa e plastica Storia delle tecniche artistiche Teoria del colore Elementi di grafica pubblicitaria Metodi di rappresentazione grafica e simulazione tridimensionale</p>	<p>Elementi di illustrazione Applicare tecniche di disegno artistico Applicare tecniche di disegno geometrico Applicare tecniche di disegno tridimensionale Applicare tecniche di grafica pubblicitaria Applicare tecniche grafiche di traduzione creativa Utilizzare software elaborazione e ritocco immagini (Photoshop o analoghi)</p>

	<p>Utilizzare software sviluppo web (DreamWeaver, FrontPage o analoghi)</p> <p>Utilizzare software rendering (3D o analoghi)</p> <p>Applicare tecniche di disegno della figura umana</p> <p>Applicare tecniche di montaggio immagini</p> <p>Applicare tecniche di ritocco immagini</p> <p>Utilizzare software animazione (Flash, Shockwave o analoghi)</p>
--	--

Redigere un progetto di comunicazione multimediale

Conoscenze	Abilità
<p>Elementi di legislazione editorial</p> <p>Elementi di Marketing</p> <p>Elementi di teoria della comunicazione</p> <p>Tecnologie per la comunicazione</p> <p>Normativa sulla protezione della proprietà intellettuale (diritto d'autore)</p> <p>Applicare modalità di analisi dei bisogni di comunicazione</p> <p>Applicare modalità di analisi di prodotti di comunicazione</p>	<p>Utilizzare software creazione di presentazioni multimediali (PowerPoint o analoghi)</p> <p>Applicare tecniche di ideazione pubblicitaria</p> <p>Elementi di comunicazione pubblica</p> <p>Applicare tecniche di sviluppo del pensiero creativo</p> <p>Elementi di comunicazione d'impresa</p> <p>Applicare tecniche di progettazione di prodotti multimediali</p> <p>Utilizzare strumenti per la prototipazione multimediale</p>

Realizzare lo storyboard di un prodotto multimediale

Conoscenze	Abilità
<p>Elementi di fotografia</p> <p>Comunicazione multimediale</p> <p>Tecnologie per la comunicazione</p> <p>Elementi di giornalismo</p> <p>Tecniche della comunicazione pubblicitaria</p> <p>Sistemi di pubblicazione contenuti multimediali (streaming, ...)</p> <p>Elementi di webwriting</p> <p>Elementi di webdesign</p> <p>Sistemi 3D per effetti speciali/animazioni</p> <p>Elementi di grafica computerizzata</p> <p>Elementi di architettura hardware e software</p>	<p>Applicare tecniche di sviluppo del pensiero creativo</p> <p>Applicare tecniche di sceneggiatura</p> <p>Applicare tecniche di ricerca (dati/informazioni/notizie)</p> <p>Applicare tecniche di web writing</p> <p>Applicare tecniche di storyboarding</p> <p>Applicare tecniche di progettazione di prodotti multimediali</p> <p>Utilizzare software di authoring</p> <p>Supporti per registrazioni audio</p>

Coordinare le attività di sviluppo del progetto multimediale	
Conoscenze	Abilità
Comunicazione multimediale Tecnologie per la comunicazione Tecniche della comunicazione pubblicitaria	Applicare tecniche di controllo degli standard di prodotto Elementi di Marketing Applicare tecniche di coordinamento di gruppi di lavoro Utilizzare strumenti di pianificazione delle attività Applicare tecniche di monitoraggio delle attività

Essere in grado ideare un progetto grafico web	
Conoscenze	Abilità
Problematiche generali della produzione multimediale Sistemi di content management Elementi di webdesign Elementi di grafica computerizzata Linguaggi multimediali Elementi di architettura hardware e software Piattaforme di e-learning Applicazioni web Metodologie formative on line Sistemi di collaborative learning Principi di usabilità web Principi di accessibilità web Teorie della comunicazione visiva	Applicare tecniche di progettazione grafica Utilizzare software grafica-impaginazione (Xpress, InDesign o analoghi) Utilizzare software elaborazione e ritocco immagini (Photoshop o analoghi) Utilizzare software grafica vettoriale (Illustrator, Freehand o analoghi) Utilizzare software sviluppo web (DreamWeaver, FrontPage o analoghi) Utilizzare software animazione (Flash, Shockwave o analoghi)

Essere in grado realizzare parti grafiche-visive per prodotti web	
Conoscenze	Abilità
Problematiche generali della produzione multimediale Elementi di webdesign Elementi di grafica computerizzata Linguaggi multimediali Elementi di architettura hardware e software Applicazioni web Teorie della comunicazione visiva	Utilizzare software grafica-impaginazione (Xpress, InDesign o analoghi) Utilizzare software elaborazione e ritocco immagini (Photoshop o analoghi) Utilizzare software grafica vettoriale (Illustrator, Freehand o analoghi) Applicare tecniche di computer grafica Utilizzare software sviluppo web (DreamWeaver, FrontPage o analoghi)

	Utilizzare software elaborazione video digitali (Vega Studio, Premiere o analoghi) Utilizzare sistemi di content management Utilizzare software animazione (Flash, Schockwave o analoghi) Utilizzare software montaggio video (Avid Première, Final cut, o analoghi) Utilizzare piattaforme di e-learning Utilizzare sistemi di collaborative learning Applicare tecniche di testing e debugging
--	---

FAMIGLIA PROFESSIONALE: ADDETTO ALLA STAMPA

Figure professionali (esemplificative):

- Operatore macchine da stampa
- Operatore macchine per produzione articoli cartotecnici
-

DESCRIZIONE PROFILO

L'addetto alla stampa:

- conduce macchine singole o in linea per la stampa su carta e su altri supporti. Può occuparsi di una o più macchine: rotative, macchine offset, macchine per la stampa poligrafica e rotolitografica;
- prepara le macchine con il materiale, gli inchiostri e le altre sostanze necessarie alla stampa;
- applica eventuali accessori al macchinario. Imposta i parametri o programma la macchina in base alle specifiche di lavorazione e agli obiettivi di produzione;
- avvia la macchina e controlla il corretto funzionamento, intervenendo tempestivamente nel caso di malfunzionamenti o errori di lavorazione;
- esegue controllo di qualità e il rispetto agli standard di produzione;
- esegue manutenzione e pulizia del macchinario;
- garantisce la produzione di semilavorati e/o prodotti finiti cartotecnici, attraverso la conduzione di macchinari e/o impianti quali: calandre, bobinatrici, taglierine, imballatrici, goffatrici e forni.

Le principali attività che l'operatore deve effettuare sono l'avviamento, il controllo e la manutenzione ordinaria degli stessi macchinari e/o impianti.

AMBITO/I DI RIFERIMENTO:

Opera nel reparto stampa di aziende tipografiche e stamperie e in aziende cartotecniche.

COLLOCAZIONE/I ORGANIZZATIVA/E:

Lavora in qualità di dipendente, rispondendo al responsabile di reparto o di produzione; intrattiene relazioni organizzative con altre figure professionali operative addette alla preparazione, alla stampa e alla manutenzione.

COMPETENZE PROFESSIONALI PER LA QUALIFICA (3 ANNI):

Effettuare l'avviamento di macchine per la stampa	
Conoscenze	Abilità
Processi di produzione a stampa Elementi di colorimetria Elementi di elettrotecnica Sostanze chimiche per la stampa Tecniche di stampa Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici Elementi di meccanica Elementi di grafica computerizzata Macchine da stampa digitali, offset, e flessografiche	Applicare procedure di sicurezza in produzione Applicare tecniche di alimentazione e scarico macchine per la legatoria Applicare tecniche di montaggio e centratura della matrice di stampa offset e flessografica Applicare tecniche di montaggio e configurazione dei dispositivi hardware di una stampante digitale Applicare tecniche di calibrazione dei colori funzionali all'allineamento video – interfaccia – macchina digitale Utilizzare software di gestione stampanti digitali Applicare tecniche formatura tradizionale delle matrici per la stampa offset e flessografica Applicare tecniche formatura digitale
Condurre macchine per la stampa	
Conoscenze	Abilità
Processi di produzione a stampa Elementi di elettrotecnica Sostanze chimiche per la stampa Tecniche di stampa Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici Elementi di elettromeccanica Elementi di meccanica Macchine da stampa digitali, offset, e flessografiche	Applicare modalità di rilevazione conformità prodotti grafici Applicare procedure di sicurezza in produzione Applicare procedure di controllo qualità Applicare procedure di monitoraggio funzionamento macchine per la stampa Applicare procedure di monitoraggio rendimento macchine per la stampa Applicare procedure di regolazione parametri macchine per la stampa

Effettuare la manutenzione ordinaria di macchine per la stampa	
Conoscenze	Abilità
Processi di produzione a stampa Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici Elementi di elettromeccanica Elementi di meccanica applicata alle macchine Macchine da stampa digitali, offset, e flessografiche	Applicare procedure di controllo impianti e macchinari Elementi di elettrotecnica Utilizzare dispositivi di protezione individuali (DPI) Applicare procedure di sicurezza in produzione Applicare procedure di sostituzione di parti di macchinari usurate Applicare tecniche diagnostiche per rilevazione guasti su componenti elettrici di macchinari/impianti Applicare tecniche diagnostiche per rilevazione guasti su componenti meccanici di macchinari/impianti Applicare procedure per la pulizia macchine da stampa Applicare procedure di ripristino funzionalità macchine da Stampa
Effettuare l'avviamento macchine e/o impianti per la lavorazione di prodotti cartotecnici	
Conoscenze	Abilità
Carta e cartoni Elementi di elettrotecnica Elementi di chimica Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici Elementi di meccanica Macchinari e impianti cartotecnici Processi di lavorazione cartotecnici	Applicare procedure di sicurezza in produzione Applicare procedure di regolazione parametri macchine e impianti cartotecnici Applicare procedure di taratura macchine e impianti cartotecnici Utilizzare dispositivi di sicurezza degli impianti cartotecnici Applicare tecniche di alimentazione e scarico macchine e impianti cartotecnici Utilizzare software di gestione macchine e impianti cartotecnici
Condurre macchinari e impianti cartotecnici	
Conoscenze	Abilità
Elementi di elettrotecnica Normativa sulla tutela della salute e sicu-	Applicare procedure di sicurezza in produzione

rezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici Elementi di elettromeccanica Elementi di informatica Macchinari e impianti cartotecnici Processi di lavorazione cartotecnici	Applicare procedure di segnalazione di non conformità di pezzi lavorati Applicare procedure di regolazione parametri macchine e impianti cartotecnici Applicare procedure di monitoraggio funzionamento macchine e impianti cartotecnici Applicare procedure di monitoraggio rendimento macchine e impianti cartotecnici
---	---

Effettuare la manutenzione ordinaria di macchine e impianti cartotecnici	
Conoscenze	Abilità
Elementi di elettrotecnica Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici Elementi di elettromeccanica Elementi di meccanica applicata alle macchine Elementi di informatica Processi di lavorazione meccanici Macchinari e impianti cartotecnici Processi di lavorazione cartotecnici	Applicare procedure di controllo impianti e macchinari Utilizzare dispositivi di protezione individuali (DPI) Applicare procedure di sicurezza in produzione Applicare procedure di sostituzione di parti di macchinari usurate Applicare tecniche diagnostiche per rilevazione guasti su componenti elettrici di macchinari/impianti Applicare procedure per la pulizia macchine e impianti cartotecnici Applicare procedure di ripristino funzionalità macchine e impianti cartotecnici

FAMIGLIA PROFESSIONALE: ADDETTO ALLA POSTSTAMPA

Figure professionali (esemplificative):

- Operatore macchine per la legatoria
- ...

DESCRIZIONE PROFILO

Rilegare un prodotto stampato effettuando, attraverso una o più macchine, le operazioni di assemblaggio, collage, scorticatura, ecc. L'operatore garantisce le attività di preparazione, regolazione, conduzione delle macchine per la legatoria nel rispetto degli standard di qualità definiti.

AMBITO/I DI RIFERIMENTO:

Opera nel reparto legatoria presso tipografie e/o stamperie grafiche.

COLLOCAZIONE/I ORGANIZZATIVA/E:

Lavora in qualità di dipendente, rispondendo al responsabile di reparto o di produzione; intrattiene relazioni organizzative con altre figure professionali operative addette alla produzione e alla manutenzione

COMPETENZE PROFESSIONALI PER LA QUALIFICA (3 ANNI):

Effettuare l'avviamento macchine per la legatoria	
Conoscenze	Abilità
Materiali per rilegatura Elementi di elettrotecnica Tecniche di rilegatura Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici Elementi di meccanica Processi di lavorazione della legatoria Macchine per la legatoria	Applicare procedure di sicurezza in produzione Applicare tecniche per la regolazione dei parametri delle macchine per la legatoria Applicare tecniche di alimentazione e scarico macchine per la legatoria Utilizzare macchine semiautomatiche / automatiche di piega, cucitura, incollatura, fustellatura, cordonatura e rilegatura

Condurre macchinari per la legatoria	
Conoscenze	Abilità
Materiali per rilegatura Elementi di elettrotecnica Tecniche di brossatura Tecniche di rilegatura Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici Elementi di meccanica Processi di lavorazione della legatoria Macchine per la legatoria	Applicare procedure di sicurezza in produzione Utilizzare macchine semiautomatiche / automatiche di piega, cucitura, incollatura, fustellatura, cordonatura e rilegatura Applicare procedure di monitoraggio funzionamento macchine per la legatoria Applicare procedure di monitoraggio rendimento macchine per la legatoria Applicare procedure di regolazione parametri macchine per la legatoria Applicare tecniche di controllo fasi lavorazione macchine per la legatoria

Effettuare la manutenzione ordinaria di macchine per la legatoria	
Conoscenze	Abilità
Elementi di elettrotecnica Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici Elementi di elettromeccanica Elementi di meccanica applicata alle macchine Elementi di informatica Processi di lavorazione meccanici Processi di lavorazione della legatoria Macchine per la legatoria	Applicare procedure di controllo impianti e macchinari Utilizzare dispositivi di protezione individuali (DPI) Applicare procedure di sicurezza in produzione Applicare procedure di sostituzione di parti di macchinari usurate Applicare tecniche diagnostiche per rilevazione guasti su componenti elettrici di macchinari/impianti Applicare tecniche diagnostiche per rilevazione guasti su componenti meccanici di macchinari/impianti Applicare procedure per la pulizia macchine per la legatoria Applicare procedure di ripristino funzionalità macchine per la legatoria

FAMIGLIA PROFESSIONALE: ADDETTO A LAVORI COMPLEMENTARI

Figure professionali (esemplificative):

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

DESCRIZIONE PROFILO:

Questa famiglia professionale è di tipo polivalente e trasversale alle organizzazioni industriali della produzione.

AMBITO/I DI RIFERIMENTO:

L'attività viene esercitata presso tipografie e/o stamperie grafiche e comunque in tutte le installazioni industriali dedite alla produzione di bene e servizi.

COLLOCAZIONE/I ORGANIZZATIVA/E:

Lavora in qualità di dipendente, rispondendo al responsabile di reparto o di produzione;

intrattiene relazioni organizzative con altre figure professionali operative addette alla produzione e alla manutenzione.

COMPETENZE PROFESSIONALI PER LA QUALIFICA (3 ANNI) (*):

Operare secondo i criteri di qualità stabiliti dal protocollo aziendale, riconoscendo e interpretando le esigenze del cliente/utente interno/esterno alla struttura/funzione organizzativa	
Conoscenze	Abilità
Direttive e normative sulla qualità di settore Principi ed elementi di base di un sistema qualità Procedure attinenti al sistema qualità Strumenti e tecniche di monitoraggio delle attività e dei risultati raggiunti Strumenti informativi di implementazione del sistema qualità	Applicare gli elementi di base di un sistema per la gestione della qualità Applicare procedure e istruzioni operative attinenti al sistema qualità previsti nella struttura organizzativa di appartenenza Utilizzare modelli, schemi o schede pre-costituiti di documentazione delle attività svolte e dei risultati ai fini della implementazione del sistema qualità Impiegare metodi e tecniche di verifica del proprio operato e dei risultati intermedi e finali raggiunti
Operare secondo i criteri di qualità stabiliti dal protocollo aziendale, riconoscendo e interpretando le esigenze del cliente/utente interno/esterno alla struttura/funzione organizzativa	
Conoscenze	Abilità
Direttive e normative sulla qualità di settore Principi ed elementi di base di un sistema qualità Procedure attinenti al sistema qualità Strumenti e tecniche di monitoraggio delle attività e dei risultati raggiunti Strumenti informativi di implementazione del sistema qualità	Applicare gli elementi di base di un sistema per la gestione della qualità Applicare procedure e istruzioni operative attinenti al sistema qualità previsti nella struttura organizzativa di appartenenza Utilizzare modelli, schemi o schede pre-costituiti di documentazione delle attività svolte e dei risultati ai fini della implementazione del sistema qualità Impiegare metodi e tecniche di verifica del proprio operato e dei risultati intermedi e finali raggiunti

(*) Per gli apprendisti il cui livello di attestazione finale è nel gruppo D, gli obiettivi di competenze e conoscenze sopra elencati devono essere opportunamente semplificati.

FAMIGLIA PROFESSIONALE: ADDETTO AL CALL-CENTER

Figure professionali (esemplificative):

- Addetto al call-center inbound
- Addetto al call-center outbound
-

DESCRIZIONE PROFILO

L'Operatore call center si interfaccia con il cliente nell'ambito delle attività di un Call Center, ovvero in quel luogo dove vengono eseguite o ricevute chiamate telefoniche in numero elevato, con il proposito di effettuare attività di assistenza clienti (customer service), vendita, telemarketing, supporto tecnico (help desk) ed altre attività comunque legate alla comunicazione con i cittadini/utenti/clienti.

L'Operatore call center Inbound è specializzato sulle chiamate in arrivo (telefoniche o e-mail) e si occupa di un servizio in risposta al cliente: customer care, servizi informativi, acquisizione ordini, supporto a siti, help-desk tecnico; reclami; egli inoltre registra le varie attività e formula proposte ai diversi problemi presentati.

L'Operatore call center Outbound è specializzato nello stabilire un primo contatto con il cliente per mezzo di telefono, tecnologie web e sistemi di comunicazione integrata, e si occupa di: telemarketing, ricerche di mercato, sondaggi, promozione, inviti ad eventi o recupero crediti. Prevalentemente impiegata nelle vendite per telefono e, talvolta, nei sondaggi di mercato e di opinione, la principale finalità di questa figura è acquisire nuovi clienti.

AMBITO/I DI RIFERIMENTO

L'Operatore call center opera in stretto contatto con le unità organizzative del settore marketing ed è basato sull'uso integrato di telefono, computer ed Internet.

COLLOCAZIONE/I ORGANIZZATIVA/E

Lavora in qualità di dipendente, rispondendo al responsabile di reparto (di solito il team leader del call center); intrattiene relazioni organizzative con altre figure professionali operative addette alla produzione e alla commercializzazione dei prodotti/servizi.

COMPETENZE PROFESSIONALI PER LA QUALIFICA (3 ANNI) (*):

Fornire informazioni tramite servizio di call center	
Conoscenze	Abilità
Elementi di psicologia della comunicazione	Applicare modalità di selezione delle informazioni
Elementi di sicurezza informatica	Applicare procedure di gestione reclami
Etica e deontologia della comunicazione	Applicare tecniche di comunicazione telefonica
Gamma di prodotti/servizi in vendita	Utilizzare software gestionale per assi-
Inglese	

Normativa sulle comunicazioni elettroniche Principi di customer care Principi di Customer Satisfaction Struttura organizzativa di un call center	senza vendita Utilizzare software gestione attività di call center Utilizzare software posta elettronica (Outlook o analoghi)
---	---

Effettuare interviste telefoniche	
Conoscenze	Abilità
Elementi di marketing Elementi di psicologia della comunicazione Etica e deontologia della comunicazione Inglese Normativa sulle comunicazioni elettroniche Principi di customer care Principi di Customer Satisfaction Struttura organizzativa di un call center Tecniche di intervista	Applicare tecniche di comunicazione telefonica Applicare tecniche di intervista di mercato Utilizzare software conduzione di interviste di mercato Utilizzare software gestione attività di call center Utilizzare software posta elettronica (Outlook o analoghi)

(*) Per gli apprendisti il cui livello di attestazione finale è nel gruppo D, gli obiettivi di competenze e conoscenze sopra elencati devono essere opportunamente semplificati.

FAMIGLIA PROFESSIONALE: IMPIEGATO AREA AMMINISTRATIVA

Figure professionali (esemplificative):

- Operatore d'ufficio
- Operatore gestione ordini
- Operatore di contabilità
- Operatore inserimento dati
- ...

DESCRIZIONE PROFILO

Gestisce i flussi informativi di corrispondenza in entrata ed in uscita, la registrazione, protocollazione ed archiviazione di documenti amministrativi e contabili, la redazione di testi amministrativi o commerciali.

Si occupa di digitalizzare, con l'utilizzo del PC e di appositi software, dati di diversa tipologia (contabili, finanziari, statistici, commerciali...), derivanti dalle attività svolte dall'organizzazione in cui opera.

Possiede competenze di carattere amministrativo unitamente a capacità di natura relazionale e commerciale.

Si occupa della gestione degli ordini di acquisto e/o di vendita, seguendo l'intero processo dall'emissione alla chiusura.

Mantiene i contatti con le funzioni aziendali coinvolte (produzione, vendite, acquisti) e con l'esterno (clienti e/o fornitori, agenti, trasportatori...), gestendo eventuali problemi derivanti da prodotti/servizi difettosi.

Assicura la digitalizzazione dei dati relativi agli ordini clienti e/o fornitori, utilizzando l'apposito software.

Svolge compiti esecutivi di controllo della tenuta della contabilità generale, fiscale, tributaria e delle operazioni contabili dell'impresa.

Effettua la registrazione di ogni movimento contabile (scritture contabili di base, tenuta dei registri obbligatori, stesura del bilancio, adempimenti fiscali e previdenziali) osservando gli obblighi di legge in materia civilistico - fiscale. I possibili ambiti di specializzazione sono la contabilità clienti, la contabilità fornitori e la contabilità generale.

Queste figure sono presenti in buona parte delle organizzazioni private o pubbliche, di piccole o di grandi dimensioni, e possono assumere diverse denominazioni in funzione dei livelli di autonomia, responsabilità e qualificazione.

Si tratta di figure che danno un apporto di natura esecutiva utilizzando principalmente strumenti e tecniche di informatizzazione dei processi organizzativi, tendenza ormai tipica della maggior parte delle organizzazioni, indipendentemente dalle dimensioni e dal settore di appartenenza.

AMBITO/I DI RIFERIMENTO

Il contesto in cui operano queste figure è la funzione amministrativa dell'impresa. Sono figure "trasversali" che possono operare a supporto di qualsiasi funzione aziendale e/o processo di lavoro, indipendentemente dalla tipologia di organizzazione e dal settore di riferimento.

COLLOCAZIONE/I ORGANIZZATIVA/E

Le figure possono presidiare le attività connesse: al centralino telefonico, la redazione testi, la gestione dell'archivio e del protocollo; possono inoltre redigere, modificare, memorizzare e stampare testi, quali lettere, moduli, tabelle e documenti aziendali. In genere presiedono anche la gestione dell'archivio documentale aziendale. Alcune delle funzioni sopra descritte possono essere affidate anche ad altri ruoli amministrativi con denominazioni diverse: addetto front office, dattilografa, addetto archivio, centralinista, addetto protocollo.

Sono figure inserite nella direzione amministrazione e contabilità delle imprese di ogni dimensione e settore produttivo. All'interno dell'organigramma, dipende generalmente dal Responsabile amministrativo, che nelle piccole organizzazioni può coincidere con il titolare.

Si relazionano con altre funzioni aziendali, in particolare con la produzione e il magazzino, gli acquisti e le vendite.

COMPETENZE PROFESSIONALI PER LA QUALIFICA (3 ANNI)(*):

Eseguire il trattamento di documenti amministrativo-contabili	
Conoscenze	Abilità
Elementi di amministrazione aziendale Elementi di contabilità aziendale Elementi di economia aziendale Elementi di ragioneria Elementi di ragioneria	Applicare procedure di registrazione documenti contabili Applicare procedure per la stesura di documenti di acquisto o vendita: ordini, bolle, ricevute, fatture Applicare tecniche di archiviazione dati aziendali Utilizzare applicativi home banking per pagamenti telematici Utilizzare software contabilità Utilizzare software foglio elettronico (Microsoft Excel, Lotus 123 o analoghi) Utilizzare software gestione amministrativa Utilizzare software gestione di database (Access o analoghi) Utilizzare software posta elettronica (Outlook o analoghi) Utilizzare strumentazione a supporto dell'attività d'ufficio (fax, fotocopiatrice)
Gestire le comunicazioni in entrata ed uscita (posta e protocollo)	
Conoscenze	Abilità
Funzionalità e caratteristiche del centralino Sistemi di archiviazione dati Tecniche per il back up dei dati	Applicare procedure di archiviazione Applicare procedure di protocollazione documenti Applicare procedure di registrazione documenti contabili Applicare tecniche di predisposizione mailing list Utilizzare la strumentazione del centralino telefonico Utilizzare lo scanner Utilizzare modalità di smistamento della posta Utilizzare software posta elettronica (Outlook o analoghi) Utilizzare stampanti professionali Utilizzare strumentazione a supporto dell'attività d'ufficio (fax, fotocopiatrice)

Redigere testi lettere commerciali	
Conoscenze	Abilità
Elementi di amministrazione aziendale Elementi di organizzazione aziendale Lingua italiana Norme redazionali della corrispondenza commerciale	Applicare tecniche di scrittura di testi commerciali Utilizzare software elaborazione testi (Word o analoghi) Utilizzare software gestione amministrativa Utilizzare stampanti professionali Utilizzare strumentazione a supporto dell'attività d'ufficio (fax, fotocopiatrice)

Eseguire il trattamento delle operazioni fiscali e previdenziali	
Conoscenze	Abilità
Adempimenti e scadenze fiscali Adempimenti IVA Diritto tributario Elementi di diritto civile Elementi di diritto commerciale Fiscalità differita: principi e modalità di calcolo Normativa fiscale e tributaria Normativa previdenziale Scienza delle finanze Standard internazionali dei sistemi di contabilità e di reporting Vocabolario tecnico fiscale	Applicare modalità di calcolo della fiscalità differita Applicare modalità di gestione delle scadenze contabili-fiscali Applicare procedure calcolo versamenti contributivi e fiscali Applicare procedure di gestione adempimenti IVA Applicare procedure di gestione contabile delle imposte sul reddito Applicare procedure per gestione pagamenti Applicare procedure per trattamento solleciti/contenziosi Applicare tecniche di pianificazione delle attività Utilizzare applicativi home banking per pagamenti telematici Utilizzare software contabilità Utilizzare software ERP (Enterprise Resource Planning) Utilizzare software foglio elettronico (Microsoft Excel, Lotus 123 o analoghi) Utilizzare software gestione amministrativa

Eseguire le registrazioni contabili	
Conoscenze	Abilità
Diritto commerciale Diritto tributario Elementi di diritto civile Principi di contabilità generale Ragioneria Scritture contabili, libro giornale e partita doppia	Applicare procedure di registrazione documenti contabili Applicare tecnica della registrazione contabile (partita doppia) Applicare tecniche di pianificazione dell'attività di contabilità Utilizzare software contabilità Utilizzare software ERP (Enterprise Resource Planning)

Effettuare la gestione ordini clienti (e/o agenti)	
Conoscenze	Abilità
Elementi di contabilità aziendale Elementi di contrattualistica commerciale Elementi di tecnica commerciale	Applicare modalità di compilazione della documentazione commerciale Applicare modalità di verifica giacenze in magazzino Applicare procedure di archiviazione Applicare procedure di gestione degli ordini Applicare tecniche di gestione dei conflitti Applicare tecniche di interazione col cliente Utilizzare strumenti informatici per la gestione degli ordini

Effettuare la gestione ordini fornitori	
Conoscenze	Abilità
Elementi di approvvigionamento prodotti Elementi di contabilità aziendale Elementi di contrattualistica commerciale Elementi di tecnica commerciale	Applicare modalità di compilazione della documentazione commerciale Applicare modalità di controllo conformità della merce in arrivo Applicare modalità di verifica giacenze in magazzino Applicare procedure di archiviazione Applicare procedure di gestione degli ordini Applicare procedure di segnalazione di non conformità merci Applicare tecniche di gestione dei conflitti

	<p>Applicare tecniche di interazione col cliente</p> <p>Utilizzare strumenti informatici per la gestione degli ordini</p>
--	---

Effettuare l'inserimento elettronico di dati

Conoscenze	Abilità
<p>Procedure di archiviazione dati</p>	<p>Utilizzare software archiviazione dati</p> <p>Utilizzare software foglio elettronico (Microsoft Excel, Lotus 123 o analoghi)</p> <p>Utilizzare software gestione di database (Access o analoghi)</p>

Effettuare l'amministrazione del personale

Conoscenze	Abilità
<p>Elementi di contrattualistica del lavoro</p> <p>Elementi di organizzazione aziendale</p> <p>Elementi di psicologia del lavoro</p> <p>Giurisprudenza in materia di diritto del lavoro</p> <p>Metodi di valutazione del potenziale e delle prestazioni</p> <p>Metodologie di analisi delle competenze</p> <p>Normativa sui contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL)</p> <p>Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici</p> <p>Sistemi incentivanti</p> <p>Sistemi retributivi</p>	<p>Applicare modalità di redazione contratti di lavoro</p> <p>Applicare tecniche di analisi di processi aziendali</p> <p>Applicare tecniche di gestione del personale</p> <p>Applicare tecniche di motivazione risorse umane</p> <p>Applicare tecniche di negoziazione</p> <p>Applicare tecniche di valutazione del potenziale risorse umane</p>

Predisporre piani di formazione e sviluppo del personale

Conoscenze	Abilità
<p>Metodi di rilevazione dei bisogni formativi</p> <p>Metodi di valutazione di progetti formativi</p> <p>Metodologia della formazione del personale</p>	<p>Applicare metodologie di pianificazione formativa</p> <p>Applicare metodologie di rilevazione dei bisogni formativi</p> <p>Applicare tecniche di bilancio di competenze</p> <p>Applicare tecniche di progettazione formativa</p>

	<p>Applicare tecniche di valutazione della formazione</p> <p>Utilizzare strumenti per l'analisi dei fabbisogni formativi</p>
--	--

Predisporre la documentazione per la partecipazione a gare d'appalto

Conoscenze	Abilità
<p>Elementi di diritto amministrativo</p> <p>Elementi di diritto commerciale</p> <p>Normativa sugli appalti pubblici</p> <p>Procedure di gara previste dal Codice Civile</p>	<p>Applicare tecniche di redazione di documentazione tecnica</p> <p>Applicare tecniche per la redazione di informative giuridiche</p> <p>Applicare tecniche per la redazione di offerte economiche</p> <p>Applicare tecniche per la redazione di offerte tecniche</p>

Effettuare il recupero crediti insoluti

Conoscenze	Abilità
<p>Diritto privato</p> <p>Elementi di analisi di bilancio</p> <p>Elementi di analisi finanziaria</p> <p>Elementi di contabilità commerciale</p> <p>Elementi di tecnica bancaria e creditizia</p> <p>Normativa sul factoring</p> <p>Normativa sul recupero dei crediti insoluti</p> <p>Normativa sulla cessione dei crediti</p> <p>Procedure di recupero crediti</p> <p>Trattamento fiscale dei crediti inesigibili</p>	<p>Applicare procedure di recupero crediti</p> <p>Applicare tecniche di classificazione dei crediti insoluti</p> <p>Applicare tecniche di monitoraggio dell'esposizione creditizia</p> <p>Applicare tecniche di negoziazione</p> <p>Applicare tecniche per l'analisi</p> <p>Utilizzare software ERP (Enterprise Resource Planning)</p>

Effettuare l'analisi del credito commerciale

Conoscenze	Abilità
<p>Analisi di bilancio</p> <p>Contabilità commerciale</p> <p>Diritto privato</p> <p>Normativa sul credito documentario</p> <p>Normativa sul factoring</p> <p>Normativa sul recupero dei crediti insoluti</p> <p>Normativa sulla cessione dei crediti</p>	<p>Applicare tecniche di analisi degli scostamenti (gestione del credito commerciale)</p> <p>Applicare tecniche di analisi del bilancio d'esercizio</p> <p>Applicare tecniche di classificazione dei crediti insoluti</p> <p>Applicare tecniche di monitoraggio dell'esposizione creditizia</p>

Prodotti e servizi bancari, assicurativi e finanziari Tecnica bancaria e creditizia Tesoreria, cassa, pagamenti e riscossioni Trattamento fiscale dei crediti inesigibili	Applicare tecniche di progettazione di un sistema di reporting (gestione del credito commerciale) Applicare tecniche di redazione di report (gestione del credito commerciale) Utilizzare software ERP (Enterprise Resource Planning)
--	---

(*) Per gli apprendisti il cui livello di attestazione finale è nel gruppo D, gli obiettivi di competenze e conoscenze sopra elencati devono essere opportunamente semplificati.

FAMIGLIA PROFESSIONALE: IMPIEGATO AREA COMMERCIALE

Figure professionali (esemplificative):

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

DESCRIZIONE PROFILO

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

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

Avrà una cultura socio-economica e giuridica di base che, insieme alle basilari conoscenze di informatica, di tecnica commerciale, del sistema fiscale relativo alle imposte sui consumi e di almeno una lingua straniera (preferibilmente l'inglese commerciale), gli consentirà di gestire con sicurezza la propria attività. Inoltre, le basi di merceologia, di tecnica commerciale e di comunicazione, gli consentiranno di svolgere compiti di impostazione della vendita.

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

AMBITO/I DI RIFERIMENTO

Lavora per aziende che producono beni e/o servizi, di medio-grandi dimensioni.

COLLOCAZIONE/I ORGANIZZATIVA/E

La collocazione è strettamente funzionale alla struttura organizzativa dell'azienda o dell'agenzia; in azienda può essere in staff all'area Commerciale o al Marketing

COMPETENZE PROFESSIONALI PER LA QUALIFICA (3 ANNI):

Effettuare la presentazione di un prodotto/ servizio al cliente/utente	
Conoscenze	Abilità
Elementi di comunicazione interpersonale Elementi di customer care Elementi di legislazione regionale e comunitaria in materia di certificazioni e marchi Elementi di storia e cultura e costume territoriale Gamma di prodotti/servizi in vendita prodotti/servizi del territorio Tecniche promozionali	Applicare tecniche di comunicazione efficace Applicare tecniche di interazione col cliente Applicare tecniche di presentazione prodotti
Fornire assistenza ai bisogni/attese del cliente-utente	
Conoscenze	Abilità
Elementi di customer care Elementi di teoria della comunicazione Principi di Customer Satisfaction	Applicare metodi di verifica della soddisfazione del cliente Applicare procedure di gestione reclami Applicare tecniche di accoglienza della clientela Applicare tecniche di ascolto attivo Applicare tecniche di comunicazione interpersonale Applicare tecniche di comunicazione telefonica Utilizzare software gestionali per l'interrogazione di banche dati Utilizzare software gestione attività di call center
Definire il posizionamento di mercato di prodotti/servizi	
Conoscenze	Abilità
Elementi di economia Elementi di statistica Marketing operativo Marketing strategico Merceologia Sistema distributivo Strategie di vendita	Applicare tecniche di analisi dati di Customer satisfaction Applicare tecniche di analisi di dati di mercato Applicare tecniche di benchmarking Applicare tecniche di definizione obiettivi di vendita

	<p>Applicare tecniche di pianificazione strategica aziendale</p> <p>Applicare tecniche di segmentazione della clientela</p>
--	---

Definire un piano promozionale	
Conoscenze	Abilità
<p>Elementi di Customer Relationship Management</p> <p>Elementi di marketing</p> <p>Elementi di psicologia della comunicazione</p> <p>Elementi di psicologia sociale</p> <p>Normativa concernente la disciplina dei concorsi e delle operazioni a premio nonché delle manifestazioni di sorte locali</p> <p>Normativa in materia di tutela della Privacy</p> <p>Strategie di vendita</p> <p>Tecniche promozionali</p>	<p>Applicare tecniche di analisi di dati di mercato</p> <p>Applicare tecniche di benchmarking</p> <p>Applicare tecniche di budgeting</p> <p>Applicare tecniche di pianificazione delle attività</p> <p>Utilizzare software foglio elettronico (Microsoft Excel, Lotus 123 o analoghi)</p>

Effettuare la valutazione di un piano promozionale	
Conoscenze	Abilità
<p>Elementi di budgeting</p> <p>Elementi di marketing</p> <p>Principi di Customer Satisfaction</p> <p>Tecniche promozionali</p>	<p>Applicare tecniche di redazione di report di valutazione di attività</p> <p>Applicare tecniche di valutazione di investimenti</p> <p>Utilizzare strumenti di pianificazione delle attività</p>

Coordinare la gestione esecutiva di un piano promozionale	
Conoscenze	Abilità
Elementi di marketing Normativa concernente la disciplina dei concorsi e delle operazioni a premio nonché delle manifestazioni di sorte locali Strategie di vendita Tecniche della comunicazione pubblicitaria Tecniche promozionali	Applicare tecniche di budgeting Applicare tecniche di comunicazione interpersonale Applicare tecniche di Project management Utilizzare strumenti di pianificazione delle attività
Effettuare la verifica di un piano promozionale	
Conoscenze	Abilità
Elementi di budgeting Elementi di Customer Relationship Management Elementi di marketing Tecniche promozionali	Applicare tecniche di monitoraggio delle attività Applicare tecniche di Project management Applicare tecniche di redazione di report di valutazione di attività Applicare tecniche di valutazione di investimenti

FAMIGLIA PROFESSIONALE: IMPIEGATO AREA TECNICA

Figure professionali (esemplificative):

- **Tecnico di reparto**
- **Tecnico di gestione commessa**
- **Tecnico controllo qualità**
- ...

DESCRIZIONE PROFILO

Le figure professionali di questa famiglia professionale assicurano gli obiettivi di produzione del reparto, nella quantità, qualità e nei tempi stabiliti dal piano di programmazione. Gestiscono l'efficienza produttiva del reparto/unità operativa, mediante una corretta assegnazione di risorse e mezzi, assicurando il rispetto delle specifiche di qualità prestabilite. Curano la manutenzione di impianti, macchinari od attrezzature del reparto di sua competenza, garantendone efficienza nel rispetto delle normative di sicurezza.

AMBITO/I DI RIFERIMENTO

Opera nelle imprese medio grandi che hanno una organizzazione della produzione articolata in più processi di produzione. Nelle piccole imprese si identifica con l'operatore

più esperto e di fiducia e può avere anche un ruolo operativo. Nelle medie e grandi imprese presidia a livello gestionale il processo di produzione del proprio reparto

COLLOCAZIONE/I ORGANIZZATIVA/E

Dipende dal responsabile di produzione e/o dall'assistente di produzione. Collabora con i capi reparto a monte e a valle del processo che presidia per risolvere le problematiche inerenti al prodotto e alla produzione e/o per il bilanciamento dei reparti in merito al personale. Gestisce il personale del reparto a lui assegnato in merito all'assegnazione degli incarichi, all'assistenza tecnica e alla gestione delle presenze. Si rapporta con: la programmazione, per verifica tempi di consegna e piani di reparto; gli acquisti, per problematiche inerenti le materie prime; la manutenzione, per le attività di manutenzione degli impianti o per guasti o problematiche legate all'efficienza degli impianti.

COMPETENZE PROFESSIONALI PER LA QUALIFICA (3 ANNI):

Definire il programma di lavorazione di un reparto di produzione	
Conoscenze	Abilità
Elementi di gestione delle risorse umane Elementi di tecnologia e sistemi di lavorazione Metodologie di controllo della qualità dei processi produttivi Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici Organizzazione del lavoro Processi di lavorazione industriali Tecniche di valutazione prestazioni professionali	Applicare modalità di coordinamento del lavoro Applicare procedure di controllo della produzione Applicare procedure di controllo impianti e macchinari Applicare protocolli sistemi qualità aziendali Applicare tecniche di ottimizzazione della produzione Applicare tecniche di pianificazione aziendale Utilizzare strumenti di programmazione produzione
Effettuare il coordinamento di un reparto di produzione	
Conoscenze	Abilità
Elementi di contrattualistica Elementi di tecnologia e sistemi di lavorazione Metodologie di controllo della qualità dei processi produttivi Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici	Applicare modalità di coordinamento del lavoro Applicare modalità di ripristino disfunzioni operative di processo Applicare procedure di controllo della produzione Applicare protocolli sistemi qualità aziendali

<p>Organizzazione del lavoro Processi di lavorazione industriali Tecniche di negoziazione Tecniche di valutazione prestazioni professionali</p>	<p>Applicare tecniche di analisi criticità del processo Applicare tecniche di gestione dei conflitti Applicare tecniche di gestione del personale Applicare tecniche di motivazione risorse umane Applicare tecniche di ottimizzazione della produzione Utilizzare dispositivi di controllo della produzione</p>
--	---

Effettuare la gestione del personale	
Conoscenze	Abilità
<p>Elementi di gestione delle risorse umane Elementi di organizzazione aziendale Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici Organizzazione aziendale Procedure di gestione del personale</p>	<p>Applicare modalità di coordinamento del lavoro Applicare tecniche di gestione del personale Applicare tecniche di motivazione risorse umane Applicare tecniche di pianificazione delle attività</p>

Effettuare ricerca e selezione fornitori	
Conoscenze	Abilità
<p>Caratteristiche del mercato di riferimento Caratteristiche merceologiche dei prodotti di riferimento Condizioni di fornitura del settore di riferimento E-marketing Elementi di economia aziendale Elementi di pianificazione degli acquisti (EQUA, etc.) Fonti per individuazione fornitori (tradizionali e web based) Inglese Processo d'acquisto Sistema di Qualità e principali modelli (TQM, EQUA, etc.) Tecniche di marketing di acquisto</p>	<p>Applicare criteri di valutazione offerte Applicare procedure di controllo qualità Applicare tecniche di analisi dei costi Applicare tecniche di benchmarking Applicare tecniche di ricerca su internet Applicare tecniche di value analysis (supporto alla scelta di alternative di fornitura) Applicare tecniche di valutazione della performance della fornitura (vendor rating)</p>

Effettuare controllo qualità del prodotto	
Conoscenze	Abilità
Caratteristiche tecniche dei materiali per la grafica Elementi di tecnologia e sistemi di lavorazione Metodi statistici per l'analisi dei dati Procedure di controllo qualità Scienza e tecnologia dei materiali Tecnologia grafica	Applicare tecniche di controllo degli standard di prodotto Applicare tecniche per l'analisi conformità prodotto grafico Utilizzare strumenti di misurazione parametri grafici Utilizzare strumenti di reporting

Effettuare il monitoraggio della qualità del processo produttivo	
Conoscenze	Abilità
Elementi di organizzazione aziendale Metodi statistici per l'analisi dei dati Metodologie di controllo della qualità dei processi produttivi Normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici Normativa UNI EN ISO Procedure di controllo qualità	Processi di lavorazione grafici Applicare metodologie di analisi dei processi di lavoro Applicare procedure di certificazione ISO Applicare procedure di controllo della produzione Applicare tecniche di rappresentazione dei processi Utilizzare strumenti di reporting

**FAMIGLIA PROFESSIONALE:
IMPIEGATO AREA TECNICA (AZIENDE EDITORIALI)**

Figure professionali (esemplificative):

- **Addetto sviluppo e gestione prodotti digitali**
- **Operatore redazionale**
- **Segretario di redazione**
- **Addetto ai sistemi informativi**
- **Impiegato tecnico redazionale**

OPERATORE REDAZIONALE

L'addetto che, avendo presente il ciclo di produzione e i flussi editoriali, cura, organizza e programma tutte le attività, anche multimediali, che precedono la produzione o contribuisce, alla realizzazione del prodotto editoriale dal punto di vista grafico, iconografico e di contenuti (tradizionali o multimediali).

Profili professionali interessati, secondo le competenze indicate nella Parte V:

Redattore - imp. tecn. livello B1 - profilo 1) e livello A - profilo 5)

Infografico - imp. tecn. livello B1 - profilo 8)

Addetto ufficio diritti - imp. tecn. livello B1 - profilo 12)

Revisore - imp. tecn. livello B2 - profilo 3)

Archivista - imp. tecn. livello B2 - profilo 6)

Ricercatore testi e iconografico anche web - imp. tecn. livello B2 - profilo 13) e profilo 15)

Grafico - imp. tecn. livello B1 - profilo 10)

Progettista Grafico - imp. tecn. livello B2 - 4) e profilo 16)

Disegnatore - imp. tecn. livello B2 - profilo 9)

SEGRETARIO/A DI REDAZIONE

L'addetto che, avendo presente il processo editoriale, fornisce supporto amministrativo e supporto operativo alle varie fasi delle lavorazioni editoriali e redazionali.

Profili professionali interessati, secondo le competenze indicate nella Parte V:

Segreteria Redazionale - imp. tecn. livello B2 - profilo 8)

ADDETTO SVILUPPO E GESTIONE PRODOTTI DIGITALI E SISTEMI INFORMATIVI

L'addetto che, avendo conoscenza delle infrastrutture informatiche aziendali, fornisce supporto tecnico e operativo alla realizzazione del prodotto editoriale tradizionale o digitale.

L'addetto che, sulla base delle indicazioni editoriali ricevute, è in grado di progettare, sviluppare e gestire prodotti editoriali multimediali o web (inclusi siti internet).

Profili professionali interessati, secondo le competenze indicate nella Parte V:

Community Manager - imp. tecn. livello B1 - profilo 14)

Video Producer - imp. tecn. livello B1 - profilo 15)

Esperto informatico - imp. amm.vo livello B1 - profilo 2)

Esperto trasmissione dati - imp. tecn. livello B1) - profilo 7)

Addetto Sistemi Informativi - imp. amm.vo livello B2 - profilo 7)

Addetto editoria elettronica - imp. amm.vo livello B2 - profilo 14) e imp. tecn. livello B2 - profilo 5)

Web Designer - impiegato tecnico livello B1 - profilo 10)

IMPIEGATO TECNICO REDAZIONALE

L'impiegato che, con perfetta conoscenza dei processi di produzione di stampa e pre-stampa, supporta la realizzazione del prodotto editoriale attraverso l'elaborazione di preventivi, capitolati tecnici, il controllo qualità e la relazione tecnico commerciale con i fornitori.

Profili professionali interessati, secondo le competenze indicate nella Parte V:

Addetto Ufficio Tecnico - imp. tecn. - livello B2 profilo 2)

Allegato 4

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

1. Azienda

Ragione sociale:

Sede (indirizzo)

CAP (Comune)

Partita IVA

Codice Fiscale

Telefono Fax

e-mail

Legale rappresentante (nome e cognome)**2. Apprendista Dati anagrafici**

Cognome Nome

C.F.

Cittadinanza

Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)

Nato a il

Residenza/Domicilio

Prov. Via

Telefono Fax

e-mail

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

.....

.....

.....

Esperienze lavorative*periodi di apprendistato svolti dal* *al**Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato*

a)

b)

c)

Aspetti normativi

Data di assunzione
Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire
Durata
Categoria /Livello di inquadramento iniziale
Categoria /Livello di inquadramento finale

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra
C.F.
Categoria/Livello di inquadramento
Anni di esperienza

4. Contenuti formativi

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non superiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione

(è possibile barrare più opzioni)

- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali
- (... altro)

APPENDICE

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Dati apprendista/impresa

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali/specifiche – Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE / PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
 ore Periodo	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Esercitazioni di gruppo	FIRMA TUTOR (REFERENTE) FIRMA APPRENDISTA
 ore Periodo	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Esercitazioni di gruppo	FIRMA TUTOR (REFERENTE) FIRMA APPRENDISTA
 ore Periodo	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Esercitazioni di gruppo	FIRMA TUTOR (REFERENTE) FIRMA APPRENDISTA
	Totale ore		

FIRMA TUTOR /REFERENTE AZIENDALE

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA

FIRMA APPRENDISTA

Data

Allegato 5

LEGGE 15 LUGLIO 1966, N. 604
NORME SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

LA CAMERA DEI DEPUTATI E IL SENATO DELLA REPUBBLICA HANNO
APPROVATO;
IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
PROMULGA
LA SEGUENTE LEGGE:

Art. 1 – Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile o per giustificato motivo.

Art. 2 – Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato (1).

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti.

Articolo così sostituito dall'art. 2, comma 2, L. 11 maggio 1990, n. 108.

Art. 3 – Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Art. 4 – Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 5 – L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Art. 6 – Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento

(1) Comma così sostituito dall'art. 1, comma 37, L. 28 giugno 2012, n. 92.

dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso (-1).

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo (2). A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore.

Art. 7 – Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

2. Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
3. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.
4. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.
5. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.
6. La procedura di cui al presente articolo non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'articolo 2110 del codice civile, nonché per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92. La stessa procedura, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude

(1) Per effetto dell'art. 32, comma 1, L. 4 novembre 2010, n. 183, gli attuali commi 1 e 2 sostituiscono gli originari commi 1 e 2.

(2) Gli attuali commi 1 e 2 sostituiscono gli originari commi 1 e 2 per effetto dell'art. 32, comma 1, L. 4 novembre 2010, n. 183. Il presente comma è stato successivamente modificato dall'art. 1, comma 38, L. 28 giugno 2012, n. 92. Si veda anche l'art. 1, comma 39, della medesima L. n. 92/2012.

- entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore. La mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile (1).
7. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
 8. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.
 9. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 3, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

Articolo così sostituito dall'art. 1, comma 40, L. 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 8 – Quando risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

Articolo così sostituito dall'art. 2, comma 3, L. 11 maggio 1990, n. 108.

Art. 9 – L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 10

Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio, ai sensi dell'articolo 2095 del Codice civile e, per quelli assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

(1) Comma così sostituito dall'art. 7, comma 4, D.L. 28 giugno 2013, n. 76.

La Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo nella parte in cui:

- a) non comprende gli apprendisti tra i beneficiari dell'indennità dovuta ai sensi dell'art. 9 della presente legge (sent. 4 febbraio 1970, n. 14);
- b) esclude gli apprendisti dalla sfera di applicabilità degli artt. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 11, 12, 13 della presente legge (sent. 28 novembre 1973, n. 169);
- c) esclude il diritto del prestatore di lavoro, che riveste la qualifica di impiegato o di operaio ai sensi dell'art. 2095 cod. civ., a percepire l'indennità di cui all'art. 9 della presente legge quando assunto in prova e licenziato durante il periodo di prova medesimo (sent. n. 189 del 16 dicembre 1980);
- d) non prevede l'applicabilità della legge stessa al personale marittimo navigante delle imprese di navigazione (sent. 3 aprile 1987, n. 96) ed al personale navigante delle imprese di navigazione aerea (sent. 31 gennaio 1991, n. 41).

Art. 11 – Le disposizioni della presente legge non si applicano ai datori di lavoro che occupano fino a trentacinque dipendenti e nei riguardi dei prestatori di lavoro che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbiano comunque superato il 65° anno di età, fatte salve le disposizioni degli articoli 4 e 9 (1).

La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalle disposizioni della presente legge.

Art. 12 – Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano, per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Art. 13 – Tutti gli atti e i documenti relativi ai giudizi o alle procedure di conciliazione previsti dalla presente legge sono esenti da bollo, imposta di registro e da ogni altra tassa o spesa.

Art. 14 – La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

(1) Comma abrogato dall'art. 6, comma 2, L. 11 maggio 1990, n. 108. Precedentemente la Corte costituzionale aveva dichiarato:

- a) con sentenza 7 luglio 1986, n. 176, l'illegittimità costituzionale dell'originario primo comma nella parte in cui esclude l'applicabilità degli artt. 1 e 3 della stessa legge nei riguardi di prestatori di lavoro che, senza essere pensionati o in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, abbiano superato il sessantacinquesimo anno di età;
- b) con sentenza 18 giugno 1986, n. 137, l'illegittimità costituzionale dell'originario articolo nella parte in cui prevedeva il conseguimento della pensione di vecchiaia e, quindi, il licenziamento della donna lavoratrice per detto motivo, al compimento del cinquantacinquesimo anno di età anziché al compimento del sessantesimo anno come per l'uomo.

Allegato 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

La Camera dei deputati e il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

La seguente legge:

TITOLO I
DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

Art. 1 – Libertà di opinione

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile o per giustificato motivo.

Art. 2 – Guardie giurate

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali nei quali si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3 – Personale di vigilanza

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4 – Impianti audiovisivi

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di

controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le Rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la Commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le Rappresentanze sindacali aziendali o con la Commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le Rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la Commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 5 – Accertamenti sanitari

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6 – Visite personali di controllo

Le visite personali di controllo sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro, o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le Rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la Commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le Rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la Commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7 – Sanzioni disciplinari

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di

esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano (1). Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa (1) (2).

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato (1) (2).

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione di base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8 – Divieto di indagini sulle opinioni

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9 – Tutela della salute e dell'integrità fisica

(1) Con sentenza n. 204 del 30 novembre 1982 la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dei primi tre commi del presente articolo, interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro.

(2) Con sentenza n. 427 del 25 luglio 1989 la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del secondo e terzo comma del presente articolo, nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti.

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10 – Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11 – Attività culturali, ricreative ed assistenziali e controlli sul servizio di mensa (*)

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'articolo 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva (1).

Art. 12 – Istituti di patronato

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13 – Mansioni del lavoratore

L'art. 2103 del Codice civile è sostituito dal seguente:

«Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo».

(*) Rubrica così modificata dall'art. 6, comma 6, D.L. 11 luglio 1992, n. 333.

(1) Comma aggiunto dall'art. 6, comma 7, D.L. 11 luglio 1992, n. 333.

TITOLO II DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Art. 14 – Diritto di associazione e di attività sindacale

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15 – Atti discriminatori

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basate sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali (1).

Art. 16 – Trattamenti economici collettivi discriminatori

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17 – Sindacati di comodo

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18 – Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo (*)

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di

(1) Comma sostituito dall'art. 13, L. 9 dicembre 1977, n. 903 e, successivamente, così modificato dall'art. 4, comma 1, D.L.gs. 9 luglio 2003, n. 216.

(*) Rubrica così sostituita dall'art. 1, comma 42, lett. a), L. 28 giugno 2012, n. 92.

lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale (1).

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali (1).

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione (2).

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza

(1) Comma così sostituito dall'art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92, che ha sostituito gli originari commi dal primo al sesto con gli attuali commi dal primo al decimo. In precedenza il presente comma era stato sostituito dall'art. 1, L. 11 maggio 1990, n. 108.

(2) Comma così sostituito dall'art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92, che ha sostituito gli originari commi dal primo al sesto con gli attuali commi dal primo al decimo. In precedenza il presente comma era stato aggiunto dall'art. 1, L. 11 maggio 1990, n. 108.

dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma (2).

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo (2). Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo (3).

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il li-

(2) Comma così sostituito dall'art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92, che ha sostituito gli originari commi dal primo al sesto con gli attuali commi dal primo al decimo. In precedenza il presente comma era stato aggiunto dall'art. 1, L. 11 maggio 1990, n. 108.

(3) Comma così sostituito dall'art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92, che ha sostituito gli originari commi dal primo al sesto con gli attuali commi dal primo al decimo.

licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo (4).

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti (4).

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie (4).

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo (4).

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del Codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore (5).

(4) Comma aggiunto dall'art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92 che ha sostituito gli originari commi dal primo al sesto con gli attuali commi dal primo al decimo.

(5) Comma così modificato dall'art. 1, comma 42, lett. c), L. 28 giugno 2012, n. 92.

TITOLO III DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19 – Costituzione delle Rappresentanze sindacali aziendali

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale (1);
- b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva (2).

Nell'ambito delle aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Art. 20 – Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle Rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la Rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21 – Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

(1) Lettera abrogata dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, a decorrere dal 28 settembre 1995.

(2) L'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, ha abrogato la presente lettera limitatamente alle parole "non affiliate alle predette confederazioni" e alle parole "nazionali o provinciali", a decorrere dal 28 settembre 1995. Successivamente, la Corte costituzionale, con sentenza 23 luglio 2013, n. 231, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della presente lettera nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.

Art. 22 – Trasferimento dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di Commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la Commissione interna per i candidati nelle elezioni della Commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23 – Permessi retribuiti

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

- a) un dirigente per ciascuna Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le Rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24 – Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le Rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25 – Diritto di affissione

Le Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26 – Contributi sindacali

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale (1).

Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata (2).

Art. 27 – Locali delle Rappresentanze sindacali aziendali

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle Rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV
DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28 – Repressione della condotta antisindacale

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo (1).

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli

(1) Comma sostituito dall'art. 18, comma 2, L. 23 luglio 1991, n. 223 e successivamente abrogato dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313, a decorrere dal 28 settembre 1995.

(2) Comma abrogato dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313, a decorrere dal 28 settembre 1995.

(1) Comma così sostituito dall'art. 2, L. 8 novembre 1977, n. 847.

413 e seguenti del Codice di procedura civile (1).

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del Codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale (2).

Art. 29 – Fusione delle Rappresentanze sindacali aziendali

Quando le Rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più Rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di Rappresentanze sindacali unitarie consegue alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di Rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30 – Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31 – Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali)

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato (1).

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decretolegge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni mede-

(1) Comma così sostituito dall'art. 3, L. 8 novembre 1977, n. 847.

(2) Comma aggiunto dall'art. 6, comma 1, L. 12 giugno 1990, n. 146 e, successivamente, abrogato dall'art. 4, comma 1, L. 11 aprile 2000, n. 83.

(1) Comma così sostituito dall'art. 2, L. 13 agosto 1979, n. 384.

sime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa (2).

L'art. 22, comma 39, L. 23 dicembre 1994, n. 724, ha interpretato la normativa prevista dal presente articolo nel senso della sua applicabilità ai dipendenti pubblici eletti nel Parlamento nazionale, nel Parlamento europeo e nei consigli regionali.

Art. 32 – Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

Le disposizioni di questo articolo sono state sostituite dalle disposizioni contenute nella L. 27 dicembre 1985, n. 816, limitatamente "a quanto espressamente disciplinato" nella legge stessa (cfr. art. 28, L. n. 816/1985).

TITOLO V NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33 – Collocamento

Articolo abrogato dall'art. 8, comma 1, lett. d), D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297.

Art. 34 – Richieste nominative di manodopera

Articolo abrogato dall'art. 8, comma 1, lett. d), D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297.

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35 – Campo di applicazione

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni [dell'art. 18 e] (1) del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole

(2) Comma interpretato autenticamente dalla L. 9 maggio 1977, n. 210.

(1) Parole soppresse dall'art. 6, L. 11 maggio 1990, n. 108.

che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante (2).

Art. 36 – Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

La Corte costituzionale, con sentenza 19 giugno 1998, n. 226, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo nella parte in cui non prevede che, nelle concessioni di pubblico servizio, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il concessionario di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

(2) La Corte costituzionale ha dichiarato:

- a) l'illegittimità costituzionale parziale del presente comma, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge (sent. 3 aprile 1987, n. 96);
- b) l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge, come modificato dall'art. 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108 "Disciplina dei licenziamenti individuali" (sent. 31 gennaio 1991, n. 41);
- c) l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale dei commi 1, 2 e 3 dell'art. 7 della medesima legge (sent. 23 luglio 1991, n. 364).

Art. 37 – Applicazione ai dipendenti da enti pubblici

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38 – Disposizioni penali

Le violazioni degli articoli 2, 5, 6 e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 (1) a lire 3.000.000 (1) o con l'arresto da 15 giorni ad un anno (2).

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente. Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

Art. 39 – Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40 – Abrogazione delle disposizioni contrastanti

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata. Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41 – Esenzioni fiscali

Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

(1) Importo così elevato a norma dell'art. 113, L. 24 novembre 1981, n. 689.

(2) Comma modificato dall'art. 179, comma 2, D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, a decorrere dal 1° gennaio 2004.

*Allegato 7***LEGGE 11 MAGGIO 1990, N. 108**
DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

La Camera dei deputati e il Senato della Repubblica hanno approvato;
IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
PROMULGA
La seguente legge:

Art. 1 – Reintegrazione

1. I primi due commi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono sostituiti dai seguenti:

«Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie. Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla co-

municazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti».

Art. 2 – Riassunzione o risarcimento del danno

1. I datori di lavoro privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, e gli enti pubblici di cui all'articolo 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che occupano alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori ed i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupano alle loro dipendenze fino a cinque lavoratori computati con il criterio di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, così come modificata dalla presente legge. Sono altresì soggetti all'applicazione di dette disposizioni i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti, qualora non sia applicabile il disposto dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge.

2. L'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

«Art. 2. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti».

3. L'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

«Art. 8. Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro».

Art. 3 – Licenziamento discriminatorio

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

Art. 4 – Area di non applicazione

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non

trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Art. 5 – Tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali

1. La domanda in giudizio di cui all'articolo 2 della presente legge non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti e accordi collettivi di lavoro, ovvero dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile.
2. L'improcedibilità della domanda è rilevabile anche d'ufficio nella prima udienza di discussione.
3. Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda a norma del comma 2 sospende il giudizio e fissa alle parti un termine perentorio non superiore a sessanta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.
4. Il processo deve essere riassunto a cura di una delle parti nel termine perentorio di centottanta giorni, che decorre dalla cessazione della causa di sospensione.
5. La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.
6. Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni può promuovere, anche attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritta o conferisca mandato, il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile o, in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il collegio si pronuncia entro trenta giorni e la sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni dell'articolo 411 del codice di procedura civile.
7. Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice per l'applicazione degli articoli 91, 92, 96 del codice di procedura civile.

Art. 6 – Abrogazioni

1. Nel primo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono soppresse le parole "dell'articolo 18 e".
2. Il primo comma dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è abrogato.

Allegato 8

LEGGE 11 MAGGIO 1990, N. 108
ESTRATTO DELLA LEGGE 29 MAGGIO 1982, N. 297
SULLA DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 1 – Modifiche di disposizioni del codice civile

L'art. 2120 del codice civile è sostituito dal seguente:

«Art. 2120 – Disciplina del trattamento di fine rapporto – In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Il prestatore di lavoro, con almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Nell'ipotesi di cui all'art. 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione».

L'art. 2121 del codice civile è sostituito dal seguente:

«Art. 2121 – (Computo dell'indennità di mancato preavviso) – L'indennità di cui all'art. 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro».

Omissis.

Art. 2 – Fondo di garanzia

È istituito presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale il «fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto» con lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro in caso di insolvenza del medesimo nel pagamento del trattamento di fine rapporto, di cui all'art. 2120 del codice civile, spettante ai lavoratori o loro aventi diritto.

Trascorsi 15 giorni dal deposito dello stato passivo, reso esecutivo ai sensi dell'art. 97 del R.D. 16 marzo 1942, n. 267, ovvero dopo la pubblicazione della sentenza di cui all'art. 99 dello stesso decreto, per il caso siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il suo credito, ovvero dalla pubblicazione della sentenza di omologazione del concordato preventivo, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono ottenere a domanda il pagamento, a carico del fondo, del trattamento di fine rapporto di lavoro e dei relativi crediti accessori, previa detrazione delle somme eventualmente corrisposte.

Nell'ipotesi di dichiarazione tardiva di crediti di lavoro di cui all'art. 101 del R.D. 16 marzo 1942, n. 267, la domanda di cui al comma precedente può essere presentata dopo il decreto di ammissione al passivo o dopo la sentenza che decide il giudizio insorto per l'eventuale contestazione del curatore fallimentare.

Ove l'impresa sia sottoposta a liquidazione coatta amministrativa la domanda può essere presentata trascorsi 15 giorni dal deposito dello stato passivo di cui all'art. 209 del R.D. 16 marzo 1942, n. 267, ovvero, ove siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il credito di lavoro, dalla sentenza che decide su di esse.

Qualora il datore di lavoro, non soggetto alle disposizioni del R.D. 16 marzo 1942, n. 267, non adempia, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, alla corresponsione del trattamento dovuto o vi adempia in misura parziale, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono chiedere al fondo il pagamento del trattamento di fine rapporto, sempreché, a seguito dell'esperimento dell'esecuzione forzata per la realizzazione del credito relativo a detto trattamento, le garanzie patrimoniali siano risultate in tutto o in parte insufficienti. Il fondo, ove non sussista contestazione in materia, esegue il pagamento del trattamento insoluto.

Quanto previsto nei commi precedenti si applica soltanto nei casi in cui la risoluzione del rapporto di lavoro e la procedura concorsuale od esecutiva siano intervenute successivamente all'entrata in vigore della presente legge.

I pagamenti di cui al secondo, terzo, quarto e quinto comma del presente articolo sono eseguiti dal fondo entro 60 giorni dalla richiesta dell'interessato. Il fondo è surrogato di diritto al lavoratore o ai suoi aventi causa nel privilegio spettante sul patrimonio dei datori di lavoro ai sensi degli artt. 2751-bis e 2776 del codice civile per le somme da esso pagate.

(Omissis)

Art. 3 – Norme in materia pensionistica

Omissis.

Agli oneri derivanti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti dall'applicazione del presente articolo si provvede elevando le aliquote contributive a carico dei datori di lavoro, per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, ivi compresi gli addetti ai servizi domestici e familiari ed i pescatori della piccola pesca, con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1° luglio 1982 nella misura dello 0,30% della retribuzione imponibile e con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1° gennaio 1983 nella misura ulteriore dello 0,20% della retribuzione imponibile.

I datori di lavoro detraggono per ciascun lavoratore l'importo della contribuzione aggiuntiva di cui al comma precedente dall'ammontare della quota del trattamento di fine rapporto relativa al periodo di riferimento della contribuzione stessa. Qualora il trattamento di fine rapporto sia erogato mediante forme previdenziali, la contribuzione aggiuntiva è detratta dal contributo dovuto per il finanziamento del trattamento stesso, il cui importo spettante al lavoratore è corrispondentemente ridotto.

Art. 4 – Disposizioni finali

Omissis.

La disposizione di cui al 6° comma dell'art. 2120 del codice civile non si applica alle aziende dichiarate in crisi ai sensi della legge 12 agosto 1977, n. 675, e successive modificazioni.

Le norme di cui all'art. 2120 del Codice civile e ai commi secondo, terzo, quarto, quinto e sesto dell'art. 5 della presente legge si applicano a tutti i rapporti di lavoro subordinato per i quali siano previste forme di indennità di anzianità, di fine lavoro, di buonuscita, comunque denominate e da qualsiasi fonte disciplinate.

Omissis.

Sono abrogate tutte le altre norme di legge o aventi forza di legge che disciplinano le forme di indennità di anzianità, di fine rapporto e di buonuscita, comunque denominate. Sono nulle e vengono sostituite di diritto dalle norme della presente legge tutte le clausole dei contratti collettivi regolanti la materia del trattamento di fine rapporto.

Nei casi in cui norme di legge o aventi forza di legge o clausole di contratti collettivi facciano richiamo agli istituti indicati al precedente decimo comma o alle fonti regolatrici di essi, il richiamo deve intendersi riferito al trattamento di fine rapporto di cui all'art. 1 della presente legge.

Art. 5 – Disposizioni transitorie

L'indennità di anzianità che sarebbe spettata ai singoli prestatori di lavoro in caso di cessazione del rapporto all'atto dell'entrata in vigore della presente legge è calcolata secondo la disciplina vigente sino a tale momento e si cumula a tutti gli effetti con il trattamento di cui all'art. 2120 del codice civile. Si applicano le disposizioni del quarto e quinto comma dell'art. 2120 del codice civile.

A parziale deroga del secondo e terzo comma dell'art. 2120 del codice civile, gli aumenti dell'indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura, maturati a partire dal 1° febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982, sono computati nella retribuzione annua utile nelle seguenti misure e scadenze:

- 25 punti a partire dal 1° gennaio 1983;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1983;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° gennaio 1984;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1984;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° gennaio 1985;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1985;
- i residui 25 punti a partire dal 1° gennaio 1986.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro anteriormente all'anno 1986, gli aumenti dell'indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura maturati a partire dal 1° febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982 e non ancora computati a norma del comma precedente, sono corrisposti in aggiunta al trattamento di fine rapporto maturato.

Fino al 31 dicembre 1989, e salvo disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che all'atto dell'entrata in vigore della presente legge fruiscono dell'indennità di anzianità in misura inferiore a quella prevista dalla legge 18 dicembre 1960, n. 1561, le misure espresse in ore o giorni indicate dai contratti collettivi per l'indennità di anzianità sono commisurate proporzionalmente all'importo della retribuzione di ciascun anno divisa per 13,5.

Entro la data di cui al comma precedente, tutte le categorie di lavoratori debbono fruire del trattamento previsto dall'art. 1 della presente legge.

Omissis.

Per l'anno 1982 l'incremento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati del mese di dicembre è quello risultante rispetto all'indice del mese di maggio.

Omissis.

Allegato 9

**NORME SULL'INDENNITÀ DI ANZIANITÀ
DEL C.C.N.L. 19 MAGGIO 1979**

Art. 17 – Indennità di anzianità

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro sarà corrisposta agli operai licenziati o dimissionari, per ogni anno di anzianità non interrotta presso l'azienda, una indennità nella seguente misura:

– *Grafici:*

- a) per l'anzianità di servizio maturata dalla data di assunzione al 15 febbraio 1967:
 - giorni 11 di retribuzione per ciascuno dei primi 7 anni compiuti di anzianità;
 - giorni 16 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 7° compiuto;
- b) per l'anzianità di servizio maturata dal 16 febbraio 1967 al 15 febbraio 1973:
 - giorni 17 di retribuzione per ciascuno degli anni di anzianità;
- c) per l'anzianità di servizio maturata dal 16 febbraio 1973 al 15 febbraio 1974:
 - giorni 19 di retribuzione;
- d) per l'anzianità di servizio maturata dal 16 febbraio 1974 al 15 febbraio 1975:
 - giorni 20 di retribuzione;
- e) per l'anzianità di servizio maturata dal 16 febbraio 1975 al 15 febbraio 1976:
 - giorni 21 di retribuzione;
- f) per l'anzianità di servizio maturata dal 16 febbraio 1976 in poi:
 - giorni 22 di retribuzione per ciascun anno di anzianità.

– *Cartotecnici:*

- a) per l'anzianità di servizio maturata dalla data di assunzione al 30 giugno 1967:
 - giorni 10 di retribuzione per ciascuno dei primi 10 anni compiuti di anzianità;
 - giorni 12 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e fino al 15° compiuto;
 - giorni 15 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° compiuto;
- b) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1967 al 30 giugno 1973:
 - giorni 16 di retribuzione per ciascuno degli anni di anzianità;
- c) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1973 al 30 giugno 1974:
 - giorni 18 di retribuzione;
- d) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1974 al 30 giugno 1975:
 - giorni 19 di retribuzione;
- e) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1975 al 31 dicembre 1975:
 - giorni 10 di retribuzione per il semestre;
- f) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1976 al 31 dicembre 1976:
 - giorni 22 di retribuzione;
- g) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1977 in poi:
 - giorni 24 di retribuzione per ciascun anno di anzianità.

– *Editoriali:*

- a) per l'anzianità di servizio maturata dalla data di assunzione al 30 dicembre 1967:
 - giorni 10 di retribuzione per ciascuno dei primi 5 anni compiuti di anzianità;
 - giorni 12 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 10° compiuto;
 - giorni 15 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° compiuto;

- b) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1968 al 31 gennaio 1972:
 - giorni 18 di retribuzione per ciascuno degli anni di anzianità;
- c) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° febbraio 1972 al 31 gennaio 1974:
 - giorni 20 di retribuzione per ciascuno degli anni di anzianità;
- d) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° febbraio 1974 al 31 gennaio 1975:
 - giorni 21 di retribuzione;
- e) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° febbraio 1975 in poi:
 - giorni 22 di retribuzione per ciascun anno di anzianità.

Per la liquidazione dell'indennità le frazioni di anno, anche per il primo anno di servizio, si computano per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

L'indennità di anzianità sarà computata sulla base dell'orario contrattuale e della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto con esclusione dell'indennità di contingenza maturata successivamente alla data del 31 gennaio 1977. il valore così determinato dovrà poi essere maggiorato dell'8% per il rateo di gratifica natalizia.

NORMA TRANSITORIA

Per i lavoratori in servizio alla data del 29 aprile 1977 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste dal presente articolo e dalla somma di lire 50.000 già eventualmente corriposte in forza dell'accordo 29 aprile 1977 a titolo di acconto su detta indennità, al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria e/o anzianità.

Per i lavoratori in servizio alla data del 1° maggio 1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste dal presente articolo e dalla somma – se dovuta – di lire 50.000 di cui al primo comma della presente norma transitoria nonché dalla somma di lire 40.000 già eventualmente corriposte in forza dell'accordo 19 maggio 1979 a titolo di anticipazione su detta indennità, al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria e/o anzianità.

IMPIEGATI

Art. 19 – Indennità di anzianità

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro sarà corrisposta all'impiegato licenziato o dimissionario una indennità di anzianità nella misura di trenta trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio prestato.

Per la liquidazione dell'indennità le frazioni di anno, anche nel corso del primo anno di servizio, si computano per dodicesimi e le frazioni di mese, superiori a 15 giorni, si computano come mese intero.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, con esclusione dell'indennità di contingenza maturata successivamente alla data del 31 gennaio 1977.

agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti quegli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazioni, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non ha compiuto 3 anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione s'intendono riferiti alla produzione già effettuata, e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

È in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 20 del presente contratto.

NORMA TRANSITORIA

Per i lavoratori in servizio alla data del 29 aprile 1977 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste dal presente articolo e dalla somma di lire 50.000 già eventualmente corrisposte in forza dell'accordo 29 aprile 1977 a titolo di acconto su detta indennità, al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria e/o anzianità.

Per i lavoratori in servizio alla data del 1° maggio 1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste dal presente articolo e dalla somma – se dovuta – di lire 50.000 di cui al primo comma della presente norma transitoria nonché dalla somma di lire 40.000 già eventualmente corrisposte in forza dell'accordo 19 maggio 1979 a titolo di anticipazione su detta indennità, al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria e/o anzianità.

NOTA BENE

Per il computo delle maggiorazioni per lavori a turno e delle maggiorazioni tecniche, dell'anzianità trascorsa come operaio nel caso di passaggio di qualifica da operaio a impiegato e del tempo trascorso in servizio di leva nell'indennità di anzianità, determinata ai sensi degli articoli riprodotti nel presente allegato, si trascrivono i testi dei rispettivi articoli del contratto collettivo nazionale di lavoro 19 maggio 1979.

Art. 15 – Conteggi perequativi per le aziende grafiche

Le maggiorazioni per lavori a turno e quelle previste dalle norme tecniche delle singole specializzazioni del presente contratto, salvo i casi in cui le stesse siano state corrisposte per prestazioni occasionali, saranno computate nei vari istituti contrattuali come segue, ad eccezione delle condizioni in atto eventualmente più favorevoli:

- per indennità di anzianità, secondo la media degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato;

Omissis.

Art. 22 – Passaggio di qualifica da operaio a impiegato

Nel caso di passaggio di qualifica da operaio a impiegato, l'anzianità trascorsa come operaio deve valere agli effetti del preavviso, dell'indennità di anzianità, delle ferie e del trattamento di malattia.

Omissis.

Art. 23 – Servizio militare

In conformità al D.L. 13 settembre 1946, n. 303, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Il tempo trascorso in servizio di leva è computato agli effetti della anzianità.

Omissis.

Allegato 10

LEGGE 10 APRILE 1991, N. 125
AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ
UOMO-DONNA NEL LAVORO

LA CAMERA DEI DEPUTATI E IL SENATO DELLA REPUBBLICA HANNO
APPROVATO;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

LA SEGUENTE LEGGE:

Art. 1 – Finalità

1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.
2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:
 - a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
 - d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Art. 2 – Attuazione di azioni positive, finanziamenti

1. A partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno, i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni

- sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'art. 6, comma 1, lettera c) ⁽¹⁾.
2. Il ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato di cui all'art. 5, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.
 3. Con decreto emanato dal ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il ministro del tesoro, sono stabilite le modalità di presentazione delle richieste, di erogazione dei fondi e dei tempi di realizzazione del progetto. In ogni caso i contributi devono essere erogati sulla base della verifica dell'attuazione del progetto di azioni positive, o di singole parti, in relazione alla complessità del progetto stesso. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza del beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al presente comma] ⁽²⁾.
 4. I progetti di azioni positive concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.
 5. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 5.
 6. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93, o in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentito inoltre, in relazione alla sfera d'azione della propria attività, il Comitato di cui all'articolo 5 o il consigliere di parità di cui all'articolo 8, adottano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne] ⁽²⁾.

Art. 3 – Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale

1. al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'art. 1, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste negli artt. 25, 26 e 27 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, ed approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del Fondo di rotazione istituito dall'art. 25 della stessa legge, determinata

¹ Comma così sostituito ex art. 7, c. 1, D.lgs. 23-5-2000, n. 196 (*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144*).

² Comma abrogato ex art. 10, c. 3, D.lgs. 196/2000 cit.

annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica. in sede di prima applicazione la predetta quota è fissata nella misura del dieci per cento.

2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'art. 1, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla Commissione regionale per l'impiego⁽³⁾. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'art. 5.
3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 è ripartita tra le regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

Art. 4 – Azioni di giudizio⁽⁴⁾

1. Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903 e della presente legge, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso.
2. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.
4. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 69 bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.
5. Le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio, ferme restando le azioni in giudizio di cui ai commi 8 e 10, hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.
6. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto – desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti – idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

³ La Commissione regionale per l'impiego è soppressa, ex art. 5, c.1, D.lgs. 23-12-1997, n. 469, con l'attuazione dell'art. 4, c. 1, D.lgs. 469/1997.

⁴ Art. così sostituito ex D.lgs. 23-5-2000, n. 196.

7. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, il consigliere o la consigliera nazionale, rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 8 e 10, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a 120 giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.
8. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 7 le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.
9. il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 8, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o il consigliere o la consigliera nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.
10. Ferma restando l'azione di cui al comma 8, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. il giudice adito, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 9. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.
11. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 9, al decreto di cui al comma 10 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale e comporta altresì la revoca dei benefici di cui al comma 12 ed il pagamento di una somma di lire centomila per ogni giorno di ritardo da versarsi al Fondo di cui all'articolo 9 ⁽⁵⁾.

⁵ Si legga: "all'articolo 9 del decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196".

12. Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, posti in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi dei commi 4 e 7.
13. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità.
14. Qualora venga presentato un ricorso in via di urgenza ai sensi del comma 10 o ai sensi dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come modificato dal comma 13, non trova applicazione l'articolo 410 del codice di procedura civile.

Art. 5 – Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici

1. al fine di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale di carriera è istituito, presso il ministero del lavoro e della previdenza sociale, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e di uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.
2. Fanno parte del Comitato:
 - a) il ministro del lavoro e della previdenza sociale o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzione di presidente;
 - b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
 - c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
 - d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;
 - e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentative sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;
 - f) il consigliere di parità componente la commissione centrale per l'impiego.
3. partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:

- a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;
 - b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei ministeri della pubblica istruzione, di grazia e giustizia, degli affari esteri, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, del Dipartimento della funzione pubblica;
 - c) cinque funzionari del ministero del lavoro e della previdenza sociale con qualifica non inferiore a quella di primo dirigente, in rappresentanza delle Direzioni generali per l'impiego, dei rapporti di lavoro, per l'osservatorio del mercato del lavoro, della previdenza e assistenza sociale nonché dell'ufficio centrale per l'orientamento e la formazione professionale dei lavoratori.
4. i componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal ministro del lavoro e della previdenza sociale. per ogni componente effettivo è nominato un supplente.
 5. il Comitato è convocato, oltre che da iniziativa del ministro del lavoro e della previdenza sociale, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.
 6. il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'art. 7, nonché in ordine alle relative spese.
 7. il vicepresidente del Comitato è designato dal ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito dei suoi componenti.

Art. 6 – Compiti del Comitato

1. per il perseguimento delle finalità di cui all'art. 5, comma 1, il Comitato adotta ogni iniziativa utile ed in particolare:
 - a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;
 - b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
 - c) formula entro il 31 maggio di ogni anno un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione. il programma è diffuso dal ministero del lavoro e della previdenza sociale mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale (1);
 - d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive ed opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;
 - e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;
 - f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;
 - g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di progetti di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive, stabilendo eventualmente, su proposta del collegio istruttorio, l'entità del cofinanziamento di una quota dei costi connessi alla loro at-

- tuazione ⁽⁶⁾;
- h) può richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale (1);
- i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;
- l) redige il rapporto di cui all'art. 10.

Art. 7 – Collegio istruttorio e segreteria tecnica

1. per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al Comitato di cui all'art. 5 e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:
 - a) il vicepresidente del Comitato di cui all'art. 5, che lo presiede;
 - b) un magistrato designato dal ministero di grazia e giustizia fra quelli che svolgono funzione di giudice del lavoro;
 - c) un dirigente superiore del ruolo dell'ispettorato del lavoro;
 - d) gli esperti di cui all'art. 5, comma 3, lettera a);
 - e) il consigliere di parità di cui all'art. 8, comma 4.
2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b) e c) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'art. 5 possono essere elevati a due.
3. al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del Comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta di personale proveniente dalle varie direzioni generali del ministero del lavoro e della previdenza sociale, coordinato da un dirigente generale del medesimo ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato.
4. il Comitato e il collegio istruttorio deliberano in ordine alle proprie modalità di organizzazione e di funzionamento; per lo svolgimento dei loro compiti possono costituire specifici gruppi di lavoro. il Comitato può deliberare la stipula di convenzioni nonché di avvalersi di collaborazioni esterne:
 - a) per l'effettuazione di studi e ricerche;
 - b) per attività funzionali all'esercizio dei compiti in materia di progetti di azioni positive previsti dall'articolo 6, comma 1, lettera d) ⁽⁷⁾.

Art. 10 – Consiglieri di parità

Articolo abrogato ex D.lgs. 23-5-2000, n. 196.

Art. 9 – Rapporto sulla situazione del personale

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre 100 dipendenti sono tenute a redigere

⁶ L'ispettorato del lavoro e gli uffici regionali e provinciali del lavoro e della massima occupazione sono stati soppressi, ex L.24-12-1993, n. 537 e le loro funzioni sono state affidate alle direzioni regionali e provinciali del lavoro ex art.6, d.m. 7-11-1996, n.687.

⁷ Comma così sostituito ex art. 7, D.Lgs. 23-5-2000, n. 196.

- un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.
2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità.
 3. Il primo rapporto deve essere redatto entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, in conformità alle indicazioni definite, nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1, dal ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da emanarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.
 4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, l'ispettorato regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'art. 11 del decreto del presidente della repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Art. 10 – Relazione al Parlamento

1. Trascorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il ministro del lavoro e della previdenza sociale riferisce, entro trenta giorni, alle competenti commissioni parlamentari del Senato della repubblica e della Camera dei deputati sull'attuazione della legge stessa, sulla base di un rapporto redatto dal Comitato di cui all'art. 5.

Art. 11 – Copertura finanziaria

1. per il funzionamento degli organi di cui agli articoli 5 e 7, a decorrere dal 1991, è autorizzata la spesa di lire 1.000 milioni annui. per il finanziamento degli interventi previsti dall'articolo 2 è autorizzata, a decorrere dal 1991, la spesa di lire 9.000 milioni annui. Con decreto del ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il ministro del tesoro⁽⁸⁾, viene stabilita la misura del compenso da corrispondere ai componenti del Comitato nazionale di cui all'art. 5 e del Collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'art. 7 (2⁹).
2. all'onere di lire 10.000 milioni annui nel triennio 1991-1993 si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1991-1993, al capitolo 6856 dello stato di previsione del ministero del tesoro per l'anno 1991 utilizzando l'accantonamento «Finanziamento del Comitato nazionale per la parità presso il ministero e delle azioni positive per le pari opportunità».
3. il ministro del tesoro (3¹⁰) è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

⁸ Si legga ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, ex art. 7, L. 3 aprile 1997, n. 94.

⁹ Comma così modificato dall'art. 4, D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito in L. 19 luglio 1993, n. 236.

¹⁰ Si legga ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, ex art. 7, L. 3 aprile 1997, n. 94.

Allegato 11

**ACCORDO INTERCONFEDERALE
FRA CONFINDUSTRIA E CGIL,
CISL E UIL DEL 28 GIUGNO 2011**

LA CAMERA DEI DEPUTATI E IL SENATO DELLA REPUBBLICA HANNO
APPROVATO;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

LA SEGUENTE LEGGE:

Le parti

premesse che

- è interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- è obiettivo comune l'impegno per realizzare 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 con siderando 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 promuoverne l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori,

tutto ciò premesso le parti convengono che

1. ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la

- contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà pre-disposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale. I dati così raccolti e certificati, trasmessi complessivamente al CNEL, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre anni, e trasmessi dalle Confederazioni sindacali al CNEL. Per la legittimazione a negoziare è necessario che il dato di rappresentatività così realizzato per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro;
2. il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;
 3. la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge;
 4. i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti;
 5. in caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad al tre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti;
 6. i contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante e esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda e non per i singoli lavoratori;
 7. i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione con trattuale

mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo;

8. le parti con il presente accordo intendono dare ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva aziendale per cui confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure – che già hanno dimostrato reale efficacia volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti in sede aziendale.

martedì 28 giugno 2011

CONFINDUSTRIA CGIL
 CISL
 UIL

Allegato 12

**TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA
CONFINDUSTRIA – CGIL, CISL E UIL
Roma, 10 gennaio 2014**

Indice:

- PARTE PRIMA: misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria.
- PARTE SECONDA: regolamentazione delle rappresentanze in azienda.
- PARTE TERZA: titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale.
- PARTE QUARTA: disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell' inadempimento.
- CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

PARTE PRIMA

**MISURA E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA AI FINI DELLA
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA**

Per la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il datore di lavoro provvederà, alle condizioni e secondo le modalità contenute nel presente accordo, ad effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo. La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale di categoria e del conto corrente bancario al quale il datore di lavoro dovrà versare il contributo associativo. Il contributo associativo non potrà essere inferiore ad un valore percentuale di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare in vigore, nel mese di gennaio di ciascun anno, che ogni singolo ccnl individuerà.

Il lavoratore che intenda revocare la delega, dovrà rilasciare apposita dichiarazione scritta e la revoca, ai fini della rilevazione del numero delle deleghe, avrà effetto al termine del mese nel quale è stata notificata al datore di lavoro.

La raccolta delle nuove deleghe dovrà avvenire mediante l'utilizzo di un modulo suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda, sempre a cura del lavoratore, sarà inviata al medesimo sindacato.

Le imprese accetteranno anche le deleghe a favore delle organizzazioni sindacali di categoria

che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti del presente Accordo nonché dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo 31 maggio 2013. Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens).

Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, tramite apposita convenzione, definiranno con l'INPS l'introduzione nelle dichiarazioni mensili Uniemens di una apposita sezione per la rilevazione annuale del numero delle deleghe sindacali relative a ciascun ambito di applicazione del CCNL. Per questo scopo, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo procederanno a catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà comunicato anche al Cnel.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo attribuiranno uno specifico codice identificativo a tutte le organizzazioni sindacali di categoria interessate a partecipare alla rilevazione della propria rappresentanza per gli effetti della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro e ne daranno tempestiva informativa all'INPS, alla Confindustria e al Cnel. Ciascun datore di lavoro, attraverso il modulo Uniemens, indicherà nell'apposita sezione, il codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo nonché la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di quindici dipendenti. Ulteriori dati potranno essere rilevati secondo le modalità definite nella convenzione con l'INPS.

In forza della specifica convenzione, l'INPS elaborerà annualmente i dati raccolti e, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, aggregherà il dato relativo alle deleghe raccolte da ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio – dicembre di ogni anno.

Il numero degli iscritti, ai fini delle rilevazioni della rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria su base nazionale, sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuate in virtù delle deleghe, per dodici.

Per l'anno 2014 si rileveranno le deleghe relative al secondo semestre.

I dati raccolti dall'INPS saranno trasmessi – previa definizione di un protocollo d'intesa con i firmatari del Protocollo del 31 maggio 2013 e del presente Accordo – al CNEL che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rappresentanze Sindacali Unitarie da rinnovare ogni tre anni.

I dati degli iscritti rilevati dall'Inps in relazione alle unità produttive che superino i quindici dipendenti e in cui siano presenti r.s.a. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale saranno trasmessi, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione, al CNEL.

Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle r.s.u. nei singoli luoghi di lavoro, copia del verbale di cui al punto 19 della sezione terza della Parte Seconda del presente accordo dovrà essere trasmesso a cura della Commissione elettorale al Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). L'invio dei verbali è previsto sia per le rappresentanze sindacali unitarie che verranno elette successivamente all'entrata in vigore del presente accordo sia per quelle elette precedentemente ancora validamente in carica.

Il Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per

lo scopo) raccoglierà tutti i dati relativi alle r.s.u. validamente in carica alla data del 31 luglio di ogni anno, desumendoli dai singoli verbali elettorali pervenuti al Comitato medesimo, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria, e li trasmette al CNEL entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.

Il CNEL provvederà a sommare ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale di categoria, il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti r.s.a. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale. Entro il mese di aprile il CNEL provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo – con riferimento ad ogni singolo C.C.N.L. – secondo quanto previsto ai punti 4 e 5 del Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013, ossia determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle r.s.u. sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati.

Effettuata la ponderazione, il CNEL comunicherà alle parti stipulanti il presente accordo il dato di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativo ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.

I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione e, per l'anno 2015, saranno utili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%:

- a) per la verifica della maggioranza del 50% + 1, per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal CNEL;
- b) ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti che scadono dal novembre 2015.

Successivamente e di regola, i dati comunicati dal CNEL saranno validamente utilizzabili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5% anche per la determinazione della maggioranza del 50% + 1:

- a) ai fini della sottoscrizione dei ccnl, in base all'ultimo dato disponibile;
- b) ai fini della presentazione delle piattaforme, in base al dato disponibile sei mesi prima della scadenza del contratto.

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA

SEZIONE PRIMA: REGOLE GENERALI SULLE FORME DELLA RAPPRESENTANZA IN AZIENDA

Le parti contraenti il presente accordo concordano che in ogni singola unità produttiva con più di quindici dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.

Nel caso di unità produttive con più di quindici dipendenti ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo concordano che, qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie ma si opti per il diverso modello della rappresentanza sindacale aziendale:

- a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria;
- b) alla scadenza della rsa, l'eventuale passaggio alle r.s.u. potrà avvenire se deciso dalle or-

ganizzazioni sindacali che rappresentino, a livello nazionale, la maggioranza del 50%+1 come determinata nella parte prima del presente accordo.

In tutti i casi in cui trova applicazione l'art. 2112 Cod. Civ. e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della r.s.u. in carica fino alla costituzione della nuova r.s.u., si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento.

SEZIONE SECONDA: MODALITÀ DI COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Premessa

Le seguenti regole in materia di rappresentanze sindacali unitarie, riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali.

Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove r.s.u. e per il rinnovo di quelle già esistenti.

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo interconfederale.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L. applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla r.s.u. ove validamente esistente.

2. Composizione

Alla costituzione della r.s.u. si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai C.C.N.L. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.

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

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il C.C.N.L. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, l. n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, l. n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

5. Clausola di armonizzazione

Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le r.s.u. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della r.s.u.

con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della r.s.u. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo che recepisce i contenuti dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011.

Le r.s.u. costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in essi contenuta partecipando alla procedura di elezione della r.s.u., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire r.s.a. nelle realtà in cui siano state o vengano costituite r.s.u..

Il passaggio dalle r.s.a. alle r.s.u. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013.

SEZIONE TERZA: DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R. S. U.

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della r.s.u., le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la r.s.u. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della r.s.u. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine

alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria, che non abbia già regolato la materia in attuazione dell'Accordo del 20 dicembre 1993, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del presente accordo oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
 - 1) accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del presente accordo, dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013;
 - 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la r.s.u. da eleggere nel collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o

l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte terza, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato – unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) – alla Commissione elettorale che, in caso

di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della r.s.u. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18 . Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei componenti della r.s.u., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante

dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della r.s.u.

La nomina dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

PARTE TERZA

TITOLARITÀ ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA E AZIENDALE

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013, che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal Cnel.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria – per ogni singolo CCNL – decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss della legge 20 maggio 1970, n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del C.C.N.L. definito secondo le regole del presente accordo.

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

I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa

consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice – le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto – saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonché pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa.

Conseguentemente le parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

La contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente Accordo.

In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del

50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente

accordo interconfederale o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo.

PARTE QUARTA

DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE CLAUSOLE E ALLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E ALLE CLAUSOLE SULLE CONSEGUENZE DELL'INADEMPIMENTO

Le parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 ovvero del presente Accordo convengono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate.

Pertanto i contratti collettivi nazionali di categoria, sottoscritti alle condizioni di cui al Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e del presente accordo, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria e a prevenire il conflitto. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno, altresì, determinare le conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali di categoria stipulati ai sensi della presente intesa.

Le disposizioni definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, al solo scopo di salvaguardare il rispetto delle regole concordate nell'accordo del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e nel presente accordo, dovranno riguardare i comportamenti di tutte le parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa.

I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni previste e disciplinate nella parte terza del presente accordo, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.

CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare le regole qui concordate e si impegnano, altresì, affinché le rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto pattuito nel

presente accordo.

In via transitoria, ed in attesa che i rinnovi dei contratti nazionali definiscano la materia disciplinata dalla parte quarta del presente accordo, le parti contraenti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale.

A tal fine, le organizzazioni di categoria appartenenti ad una delle Confederazioni firmatarie del presente accordo, ovvero che comunque tale accordo abbiano formalmente accettato, sono obbligate a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto, pariteticamente, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali confederali interessate e da altrettanti rappresentanti della Confindustria, nonché da un ulteriore membro, che riveste la carica di Presidente, individuato di comune accordo o, in mancanza di accordo, a sorteggio fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo, entro 30 giorni, dalle parti stipulanti il presente accordo.

Nella decisione del collegio, che dovrà intervenire entro dieci giorni dalla sua composizione, dovranno essere previste le misure da applicarsi nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con il presente accordo e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolazioni, a tutti i livelli.

Viene poi istituita, a cura delle parti firmatarie del presente accordo, una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, nonché di garantirne l'esigibilità.

La Commissione sarà composta, pariteticamente, da sei membri, designati da Confindustria e dalle tre organizzazioni sindacali più rappresentative al momento della composizione della Commissione, tra esperti in materia di diritto del lavoro e di relazioni industriali. Un settimo componente della Commissione Interconfederale, che assumerà funzioni di Presidente, sarà individuato fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità.

La Commissione è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.

Fatte salve le clausole che disciplinano l'esigibilità per i singoli contratti collettivi nazionali di categoria, la Commissione Interconfederale stabilisce, con proprio regolamento, da definire entro tre mesi dalla stipula del presente accordo, le modalità del proprio funzionamento ed i poteri di intervento per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.

La Commissione Interconfederale provvede all'autonoma gestione delle spese relative al proprio funzionamento, nei limiti degli stanziamenti previsti da un apposito fondo istituito a tale scopo dalle parti stipulanti il presente accordo.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Roma, 10 gennaio 2014

CONFINDUSTRIA CGIL CISL UIL

*Allegato 13***ACCORDO INTERCONFEDERALE 22 GIUGNO 1995
IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Addì 22 giugno 1995
CONFINDUSTRIA
e
CGIL
CISL
UIL

visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi;

considerato che le parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie;

ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui all'art. 20 del decreto stesso;

ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;
convengono quanto segue:

PARTE PRIMA**1. Il rappresentante per la sicurezza**

L'art. 18 – il cui comma 1 contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale «in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza» – è dedicato ai criteri di individuazione di tale soggetto e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in particolare, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi.

entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, in tutte le aziende o unità produttive aderenti al sistema Confindustria saranno promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

1.1. Aziende o unità produttive fino a quindici dipendenti

Le parti ribadiscono il contenuto del documento congiunto del 16 aprile 1993 nel quale si

è concordato che per le aziende o gli stabilimenti aventi fino a 15 dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno.

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva. Il livello di categoria, a seguito di una comune valutazione di opportunità espressa dalle parti in relazione a peculiari specificità, può individuare diverse modalità di rappresentanza previste dalla legge. L'attuazione di tali accordi sarà disciplinata dalle categorie di intesa con le strutture territoriali confederali interessate. In tale ipotesi, il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle sue funzioni farà riferimento all'Organismo paritetico provinciale.

Modalità di elezione

Al fine di realizzare quanto previsto dall'art. 18, comma 2 del D.lg. 626/94 le organizzazioni datoriali territoriali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori definiranno congiuntamente le iniziative idonee alla informazione, alla promozione, al monitoraggio delle elezioni del rappresentante per la sicurezza, secondo modalità che verranno concordate a livello territoriale.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.lg. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ricevuto il verbale di elezione, i datori di lavoro comunicano all'Organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, il nominativo eletto.

1.2. Aziende o unità produttive con più di quindici dipendenti

Aziende o U.P. da 16 a 200 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti della R.S.U. Laddove la contrattazione di categoria abbia definito un numero di R.S.U. superiore a quello dell'accordo del 20 dicembre 1993, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di R.S. superiore a uno, ma comunque nell'ambito del numero complessivo della R.S.U.

U.P. da 201 a 300 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti, qualora la R.S.U. risulti composta da tre soggetti – secondo le regole dell’Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993 – i rappresentanti per la sicurezza sono individuati, con le modalità di seguito indicate, nel numero di due tra i componenti della R.S.U., a cui si aggiunge un-rappresentante per la sicurezza, eletto con le medesime modalità; a quest’ultimo competono 40 ore di permesso retribuite per l’espletamento della sua attività.

Qualora la R.S.U. risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quanto previsto dall’accordo sopra richiamato, il rappresentante per la sicurezza sarà individuato tra i componenti della R.S.U.

U.P. con più di 300 dipendenti

Di norma, nelle unità produttive che occupano più di 300 dipendenti il numero di rappresentanti per la sicurezza è quello previsto dall’art. 18, comma 6, del decreto legislativo n. 626 del 1994. Tale numero è ricompreso nel numero dei componenti la R.S.U., così come definita dalla contrattazione di categoria.

Per le stesse unità produttive, la contrattazione nazionale di categoria, in relazione all’individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi connesse nell’attività lavorativa, individuabili anche da apposite commissioni paritetiche di categoria laddove esistenti, potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dall’art. 18 citato, che sarà ricompreso entro il numero dei componenti la R.S.U. definito a livello di categoria.

Permessi

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l’espletamento dei compiti previsti dall’art. 19 del D.lg. 19 settembre 1994, n. 626, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l’espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell’art. 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

In sede di contrattazione nazionale di categoria o aziendale le parti procederanno all’assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza, avendo riguardo alle ore di permesso già riconosciute per lo stesso titolo.

Procedure per l’elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

a) All’atto della costituzione della R.S.U. il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l’elezione delle R.S.U.

La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle R.S.U. (v. nota verbale).

b) Nei casi in cui sia già costituita la R.S.U. ovvero siano ancora operanti le rappresentanze sindacali aziendali, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro novanta giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della R.S.U. al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le R.S.A. delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Nel caso di dimissioni della R.S.U. il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

- c) In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle OO.SS..

In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 19 del D.lg. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 40 ore.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla Direzione aziendale (secondo quanto previsto dal punto 21 parte 2^a dell'Accordo Interconfederale sopra citato per la costituzione delle R.S.U.), che a sua volta ne dà comunicazione, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, all'organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.

I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata prevista dall'Accordo Interconfederale di cui sopra.

2. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del D.lg. n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

2.1. Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

2.2. Modalità di consultazione

Laddove il D.lg. n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha

facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di prima applicazione del D.lg. n. 626/94, e comunque non oltre il 30 giugno 1996, nelle realtà in cui non sia stata ancora individuata la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali in azienda delle OO.SS. aderenti alle Confederazioni firmatarie.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6 del D.lg. n. 626 del 1994.

2.3. Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4 comma 2 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4 comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti all'organizzazione e agli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

3. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D.lg. n. 626 del 1994.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Oltre a quanto sopra previsto, la contrattazione nazionale di categoria può individuare ulteriori contenuti specifici della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento a specificità dei propri comparti.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

* * *

Ferma restando la validità degli accordi sottoscritti, qualora i contratti collettivi nazionali ed aziendali già prevedano una disciplina specifica della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ovvero siano stati previsti organismi paritetici con funzioni inerenti i temi dell'igiene, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, le parti firmatarie potranno armonizzare la disciplina stessa ai contenuti del presente accordo, avendo riguardo a quanto globalmente definito nelle intese.

4. Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo 626/94 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

PARTE SECONDA

1. Organismo paritetico nazionale

L'Organismo paritetico nazionale di cui al protocollo d'intesa sulla formazione professionale del 20 gennaio 1993, in ottemperanza a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 31.1.1995 assume tramite una sezione specifica aggiuntiva e paritetica – composta da membri effettivi e supplenti – anche i seguenti compiti in materia di igiene e sicurezza del lavoro:

- promozione della costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui al punto successivo e coordinamento della loro attività;
- formazione diretta, tramite l'organizzazione di seminari e altre attività complementari, dei componenti degli organismi paritetici territoriali;
- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e di sicurezza sul lavoro – valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale
- di riferimento per gli organismi paritetici territoriali anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;
- promozione e coordinamento degli interventi formativi; iniziative per l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione europea e di altri enti pubblici nazionali e comunitari;
- promozione dello scambio di informazioni e di valutazioni degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni;
- valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali anche al fine della individuazione delle eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al

Governo, al Parlamento e alle amministrazioni competenti.

Entro 120 giorni dalla data del presente accordo l'Organismo paritetico nazionale dovrà essere operativo nella sua specifica sezione sulle materie della sicurezza e igiene del lavoro. A tal fine gli organi deliberanti dell'O.P.N. formalizzeranno tale sezione.

Sono fatti salvi gli organismi paritetici di categoria che, nelle materie disciplinate nel decreto legislativo n. 626 del 1994, svolgeranno la propria attività in sintonia con le linee guida elaborate dall'O.P.N.

2. Organismi paritetici territoriali (art. 20 D.lg 19 settembre 1994, n. 626)

Le Parti danno attuazione all'art. 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, fermo restando quanto previsto dal comma 2 dello stesso articolo, concordando quanto segue.

2.1. Organismi paritetici regionali

Entro 120 giorni, a livello regionale, gli organismi paritetici di cui al protocollo d'intesa sulla formazione professionale del 20 gennaio 1993, sopra citato, sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, in coordinamento con l'Organismo paritetico nazionale per la formazione professionale (O.P.N.), assumono con una specifica sezione aggiuntiva paritetica, composta da membri effettivi e supplenti, anche il compito di promuovere iniziative formative in tema di prevenzione.

A tal fine, l'O.P.R. elabora, di sua iniziativa o su proposta degli O.P.P., progetti formativi inerenti le materie dell'igiene e sicurezza del lavoro.

I progetti formativi sono elaborati in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale concordate nell'O.P.N. e vengono ad esso comunicati.

L'O.P.R., al fine di favorire l'effettuazione delle iniziative proposte, oltre a tenere i rapporti con l'ente Regione e gli altri soggetti, istituzionali e non, operanti in materia di salute e sicurezza, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o giornate formative.

L'O.P.R., inoltre, assume i seguenti compiti:

- coordinamento degli organismi paritetici provinciali;
- tenuta di un elenco dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sulla base delle comunicazioni ricevute dagli organismi paritetici provinciali.

2.2. Organismi paritetici provinciali

Fondamentale importanza, al fine di una gestione condivisa e comunque non conflittuale delle materie della formazione e della rappresentanza in materia di prevenzione, assume l'attribuzione, da parte del decreto, ad organismi paritetici di una funzione di «composizione»: essi, infatti, sono aditi quale prima istanza di risoluzione di controversie insorte circa «l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti».

A livello provinciale, o secondo l'articolazione territoriale definita di comune accordo sono costituiti organismi paritetici cui sono attribuite le funzioni di composizione di cui all'art. 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

A tali organismi sono altresì attribuiti i seguenti compiti:

- informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e sicurezza;
- tenuta di un elenco contenente i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati nelle aziende del territorio di competenza dell'organismo;
- trasferimento dei dati di cui sopra all'O.P.R.;
- proposte all'O.P.R. in materia di fabbisogni formativi connessi all'applicazione del D.lg. n. 626 del 1994.

Tali organismi sono composti da membri effettivi e da membri supplenti. essi devono essere operativi entro 120 giorni dalla data del presente accordo.

Composizione delle controversie

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza del 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'O.P.P. al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

La parte che ricorre all'O.P.P., ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

I compiti di segreteria sono assunti dalle associazioni territoriali degli imprenditori.

* * *

Entro sei mesi dalla firma del presente accordo, le parti firmatarie individueranno due regioni dove avviare esperienze che prevedano l'attribuzione agli O.P.R. di ulteriori compiti, anche per quanto concerne l'approntamento della strumentazione necessaria all'espletamento di tali compiti. Le intese per effettuare detti esperimenti hanno durata annuale e l'esperienza applicativa sarà oggetto di esame e valutazione da parte dell'O.P.N.

* * *

Le parti si incontreranno entro un anno dalla data del presente accordo per verificarne l'applicazione.

NOTA A VERBALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Fermo restando che la procedura di elezione è quella individuata a livello interconfederale e di categoria per la elezione della R.S.U., in relazione alle esigenze di rappresentatività generale dei R.L.S., insite nel testo legislativo, le organizzazioni sindacali firmatarie comunicheranno entro 30 giorni alla Confindustria le modalità di presentazione delle liste individuate tra quelle previste dagli accordi sopra citati.

Regolamento per la elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

In applicazione dell'accordo interconfederale del 22 giugno 1995, per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza, si procede come segue.

1. Casi di pregressa costituzione della R.S.U.

Nei casi in cui sia già costituita la R.S.U. si applicano le disposizioni previste dalla parte prima, punto 1.2, pag. 6 dell'Accordo Interconfederale del 22 giugno 1995.

2. Casi in cui operano le R.S.A.

Nei casi in cui le R.S.U. non siano state ancora costituite (e fino a tale evento) e nelle aziende o unità produttive operino le R.S.A. delle organizzazioni sindacali firmatarie, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno secondo le procedure previste dall'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle Organizzazioni sindacali.

3. Modalità per la presentazione delle candidature a rappresentante per la sicurezza in occasione della elezione della R.S.U. Modalità dell'elezione

- 3.1. All'atto della indizione delle elezioni per la costituzione della R.S.U. nonché in occasione delle affissioni da effettuarsi ai sensi dell'art. 7, parte seconda, dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, i soggetti abilitati alla presentazione delle liste devono specificare quali tra i candidati alla sezione della R.S.U. assumono anche la candidatura come rappresentanti per la sicurezza. È data facoltà agli stessi soggetti di candidare alla elezione del rappresentante per la sicurezza tutti i candidati per l'elezione della R.S.U.
- 3.2. Tale indicazione deve essere ripetuta anche nella scheda elettorale.
- 3.3. Costituita la R.S.U., se tra gli eletti vi sono soggetti che si erano originariamente candidati anche come rappresentanti per la sicurezza, si procede alla verifica del numero di preferenze espresse. La carica di rappresentante per la sicurezza è assunta da coloro che hanno ricevuto il maggior numero di preferenze.
- 3.4. Se tra i componenti la R.S.U. non vi sono soggetti che erano originariamente candidati anche come rappresentanti per la sicurezza (o se non ve ne sono in numero sufficiente), si procede, per la copertura dei posti vacanti, ad una elezione a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto oppure mediante procedura di designazione, in occasione della prima assemblea convocata dalla R.S.U. ai sensi dell'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
- 3.5. L'elettorato passivo, in questa seconda fase, è riservato ai componenti la R.S.U.

4. Norme speciali per le aziende o unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti, per la elezione del rappresentante per la sicurezza aggiuntivo al numero dei componenti la R.S.U. si procede nella stessa tornata elettorale ad una seconda votazione.

*Allegato 14***NOTA ILLUSTRATIVA SUI PREMI DI RISULTATO**

Il premio di risultato costituisce una delle modalità attraverso le quali si realizza l'impostazione partecipativa delle relazioni sindacali che le parti stipulanti, nella Premessa al C.C.N.L., hanno assunto come obiettivo comune.

Per la rilevanza dell'istituto nell'ambito del sistema di relazioni industriali le parti hanno ritenuto opportuno integrare l'articolo con una nota esplicativa-applicativa della pattuizione.

Presupposto della corretta applicazione della norma è un atteggiamento trasparente, coerente e costruttivo delle parti che insieme si pongono obiettivi di più elevata produttività e redditività aziendale cui sono connesse erogazioni economiche che, per le loro caratteristiche, sono prive di ricadute inflazionistiche, oppure iniziative funzionali all'occupazione.

1. Soggetti negoziali

La rappresentanza negoziale dei lavoratori è affidata congiuntamente alle R.S.U. e alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il C.C.N.L.

Inoltre, al fine di mantenere un criterio organizzativo ormai affermato nella prassi delle Relazioni industriali dei settori, l'articolo prevede per le aziende più complesse, e cioè, in sostanza, per i Gruppi, anche la titolarità delle Organizzazioni Sindacali Nazionali.

Anche per ciò che attiene alla rappresentanza delle aziende non vengono introdotte innovazioni rispetto alla prassi in atto.

2. Oggetto della contrattazione

Lo scopo della contrattazione è la definizione di un premio connesso ai risultati raggiunti nella attuazione di programmi finalizzati ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività o al raggiungimento di altri obiettivi di miglioramento della competitività aziendale.

Date le caratteristiche sopra esposte, fatte salve le imprese di minore dimensione per le quali è essenziale la semplicità del modello, sarebbe improprio elencare esempi di premio da trasporre meccanicamente in azienda.

Il C.C.N.L. grafici editori, infatti, disciplina realtà molto diversificate per la tipologia di prodotto, per livello tecnologico, per processo produttivo, per incidenza del costo del lavoro, per dimensione, per tipologia di mercato.

In questa sede si può solo precisare che i parametri elencati nell'articolo possono essere anche usati congiuntamente stabilendo, a seconda delle situazioni e degli obiettivi, i pesi più opportuni per ciascuno di essi e che in ogni caso non può essere trascurato il parametro della redditività, in assenza del quale mancherebbe ogni riscontro sulla creazione di risorse aggiuntive.

Altro elemento da sottolineare è l'opportunità che il valore del premio non sia unico bensì, in coerenza con la politica retributiva del settore, differenziato per fasce di professionalità.

Dato che il meccanismo del premio deve rispettare il principio della integrale correlazione degli importi al raggiungimento degli obiettivi concordati, la maturazione del premio e gli importi da erogare non potranno che essere verificati a posteriori ad esito di un percorso informativo che preveda incontri periodici finalizzati a seguire e valutare gli andamenti dei parametri prescelti.

È pertanto esclusa la possibilità che vengano determinati premi la cui esigibilità prescinde dalla realizzazione dei programmi convenuti.

La durata del premio è triennale e la negoziazione dovrà avvenire in anni diversi da quelli in cui si rinnova il C.C.N.L.

Il pagamento del premio, ricorrendone le condizioni avrà cadenza annuale.

Data la durata triennale, potrebbe verificarsi la necessità di una revisione dei parametri e dei meccanismi a seguito di modifiche della situazione presa a riferimento al momento della costituzione del premio.

I parametri della produttività, della qualità e della redditività sono normalmente influenzati dalle innovazioni tecnologiche e dalle modifiche al processo produttivo che dovessero essere introdotte nel periodo di vigenza del premio. È quindi opportuno inserire una clausola che impegni le parti ad una revisione degli obiettivi e dei meccanismi del premio al verificarsi di modifiche delle condizioni di riferimento esistenti al momento dell'accordo.

Indipendentemente da queste operazioni di manutenzione dei parametri, che verranno attuate laddove ne ricorrano i presupposti, l'articolo prefigura l'introduzione di una procedura che consenta di verificare congiuntamente l'andamento dei parametri prescelti e le conseguenti implicazioni in ordine alla maturazione del premio.

L'articolo poi prevede che le parti possano anche convenire, in presenza di problemi occupazionali, di non distribuire tra i dipendenti le risorse che matureranno a titolo di premio ma di utilizzarle in direzioni funzionali all'occupazione.

La norma non individua una specifica modalità di attuazione di questa ipotesi, essendo varie le scelte possibili in relazione alle diverse situazioni.

In ogni caso il costo dell'operazione deve rientrare in ciascun anno di validità dell'accordo nelle risorse prodotte dal raggiungimento degli obiettivi concordati.

Il premio è caratterizzato dalla temporaneità della vigenza nel senso che al termine del triennio l'accordo scaduto cessa di avere efficacia e dovranno essere negoziati ex novo obiettivi ed importi.

3. Procedura negoziale

La procedura inizia con una richiesta di incontro da parte dei rappresentanti dei lavoratori.

Oggetto dell'incontro, nella prima fase, sarà un esame congiunto della situazione e delle sue prospettive tenuto conto dell'andamento e delle esigenze del mercato, basato sulle informazioni che dovranno essere fornite da parte dell'azienda.

La norma fa riferimento non solo alla situazione economico produttiva ma anche a quella occupazionale in quanto eventuali problemi sotto questo versante non possono non venire considerati nell'ambito della valutazione complessiva, ed, eventualmente, in sede di destinazione delle risorse ipotizzate.

Una volta verificata la situazione generale, si passa alla individuazione degli obiettivi e

dei meccanismi per determinare gli importi del premio in relazione al raggiungimento degli obiettivi stessi.

È auspicabile per il buon funzionamento delle norme, che parametri e meccanismi siano semplici e di agevole verifica.

Le norme procedurali prevedono che la richiesta di incontro sia fatta in tempo utile per consentire che la prima riunione possa aver luogo due mesi prima la scadenza dell'accordo.

L'azienda che ha ricevuto la richiesta dovrà dare riscontro entro venti giorni dal ricevimento della stessa.

È previsto il mantenimento della normalità sindacale per i due mesi successivi alla presentazione della richiesta di incontro e comunque per tutto il mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente.

Durante questo periodo le OO.SS. non attueranno agitazioni di alcun tipo in riferimento al negoziato in corso e le direzioni aziendali non procederanno in via unilaterale ad erogazioni di premi.

4. Trattamento contributivo e fiscale

Il premio deve avere i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalle leggi vigenti.

5. Premi esistenti

La clausola è ispirata al principio di tenere separati istituti che, in quanto basati su principi diversi, hanno contenuti differenti.

Pertanto i premi di produzione o istituti analoghi eventualmente esistenti a livello aziendale non correlati a elementi di obiettivi rimangono fissati nelle quantità concordate e non saranno più oggetto di rinnovo.

Diversamente, al fine di evitare una frammentazione di istituti retributivi analoghi, è previsto che i premi variabili, o parti variabili di premi o di altri istituti aventi meccanismi similari saranno ricondotti nel premio di risultato senza determinare oneri aggiuntivi per le imprese, né svantaggi per i lavoratori.

6. Controversie

L'impostazione della contrattazione aziendale di contenuto economico richiede nella costruzione e nella gestione del premio un atteggiamento delle parti ispirato a criteri di partecipazione, pur nella permanenza della necessaria distinzione dei ruoli.

Poiché il rinnovo dei premi costituisce un aspetto molto rilevante del rapporto tra le parti a livello di azienda, è auspicabile che il consolidarsi di atteggiamenti trasparenti e costruttivi, dettagliatamente previsti da una norma contrattuale, possa accelerare il completamento di quel processo di modernizzazione delle relazioni industriali al quale da tempo le Organizzazioni imprenditoriali e sindacali stanno lavorando.

Nella Premessa del contratto, inoltre, le parti hanno riaffermato il convincimento che una evoluzione positiva delle relazioni industriali si può realizzare solo all'interno di un quadro normativo chiaro, condiviso e puntualmente applicato.

Per tutti questi motivi è prevista una apposita procedura di conciliazione per le controversie

che dovessero insorgere in sede di contrattazione aziendale.

La procedura, naturalmente, riguarda solo le divergenze che dovessero verificarsi in merito alla interpretazione e alla applicazione dell'articolo del C.C.N.L. e non anche quelle di carattere prettamente negoziale sulla entità del premio e sulla individuazione e quantificazione di obiettivi ed indicatori.

In sostanza, le parti nazionali hanno inteso assicurare una presenza costruttiva non solo in sede di stipulazione della norma ma anche nella fase applicativa potendo fornire, ove occorra, una interpretazione autentica di quanto concordato.

In base a tale procedura le parti territoriali, una volta constatato il mancato accordo, secondo quanto previsto potranno singolarmente o congiuntamente chiamare in causa le organizzazioni stipulanti interessate per il tramite della propria organizzazione nazionale di riferimento, fornendo tutte le informazioni necessarie.

Qualora la procedura sia attivata singolarmente da una organizzazione territoriale questa dovrà darne tempestiva notizia alle altre e alle parti aziendali.

Sarà cura della organizzazione nazionale contattata interessare immediatamente le altre al fine di concordare una risposta comune.

L'obbligo per le parti aziendali di non assumere iniziative unilaterali decorre dalla conoscenza della attivazione della procedura.

Il periodo di 7 giorni entro il quale, le parti nazionali devono esprimersi, salvo diverso accordo che, nel caso, dovrà essere tempestivamente segnalato alle parti territoriali ed aziendali, decorre dal giorno in cui tutte le parti nazionali interessate sono state poste al corrente della richiesta.

Qualora le parti nazionali esprimano una valutazione comune sulla questione loro sottoposta, questa è impegnativa per le parti aziendali e quindi risolutiva della controversia.

Allegato 15

BYBLOS
FONDO NAZIONALE PENSIONE COMPLEMENTARE
Per i lavoratori delle aziende esercenti l'industria della Carta e del Cartone,
delle aziende Grafiche ed Affini e delle aziende Editoriali
STATUTO

INDICE**PARTE I – IDENTIFICAZIONE E SCOPO DEL FONDO**

Art. 1 – Denominazione, fonte istitutiva, durata, sede.....	256
Art. 2 – Forma giuridica.....	256
Art. 3 – Scopo	256
Art. 4 – Regime della forma pensionistica.....	256
Art. 5 – Destinatari.....	256
Art. 6 – Scelte di investimento.....	258
Art. 7 – Spese	258
Art. 8 – Contribuzione	259
Art. 9 – Determinazione della posizione individuale.....	260
Art. 10 – Prestazioni pensionistiche.....	260
Art. 11 – Erogazione della rendita	261
Art. 13 – Anticipazioni.....	262

PARTE IV – PROFILI ORGANIZZATIVI**A) ORGANIZZAZIONE DEL FONDO**

Art. 14 – Organi del Fondo	263
Art. 15 – Assemblea dei Delegati – Criteri di costituzione e composizione.....	263
Art. 16 – Assemblea dei Delegati – Attribuzioni	263
Art. 17 – Assemblea dei Delegati – Modalità di funzionamento e deliberazioni	264
Art. 18 – Consiglio di Amministrazione – Criteri di costituzione e composizione	265
Art. 19 – Cessazione e decadenza degli amministratori	266
Art. 20 – Consiglio di Amministrazione – Attribuzioni.....	266
Art. 21 – Consiglio di Amministrazione -Modalità di funzionamento e responsabilità	268
Art. 22 – Presidente e Vice Presidente.....	269
Art. 23 – Direttore generale responsabile del Fondo	269
Art. 26 – Collegio dei Sindaci – Modalità di funzionamento e responsabilità	271

B) GESTIONE PATRIMONIALE, AMMINISTRATIVA E CONTABILE

Art. 27 – Incarichi di gestione.....	272
Art. 28 – Banca depositaria.....	273
Art. 29 – Conflitti di interesse.....	273
Art. 30 – Gestione amministrativa	274
Art. 31 – Sistema di contabilità e determinazione del valore e del rendimento del patrimonio	274

PARTE V – RAPPORTI CON GLI ADERENTI

Art. 33 – Modalità di adesione.....	275
Art. 34 – Trasparenza nei confronti degli aderenti.....	275
Art. 35 – Comunicazioni e reclami	275

PARTE VI – NORME FINALI

Art. 36 – Modifica dello Statuto	276
Art. 37 – Cause di scioglimento del fondo e modalità di liquidazione del patrimonio	276
Art. 38 – Rinvio	276

PARTE I – IDENTIFICAZIONE E SCOPO DEL FONDO

Art. 1 – Denominazione, fonte istitutiva, durata, sede

1. È costituito il “Fondo Pensione BYBLOS – Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori delle aziende esercenti l’industria della Carta e del Cartone, delle aziende Grafiche ed Affini e delle aziende Editoriali”, in forma abbreviata “Fondo Pensione BYBLOS”, di seguito denominato BYBLOS o Fondo, in attuazione di quanto previsto con:
 - CCNL 27/1/98 per i dipendenti delle aziende esercenti l’industria della carta e del cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra, e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone;
 - CCNL 24/1/96 per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali e accordo di rinnovo per il 2° biennio del CCNL stesso 15/4/98;
 - Accordo istitutivo del 22/9/98 tra Aie, Anes, Assocarta, Assografici, Intersind e Slc Cgil, Uilsc Uil e Fistel Cisl e successive modifiche ed integrazioni;
2. BYBLOS ha durata illimitata, fatte salve le ipotesi di scioglimento di cui al successivo art. 37.
3. BYBLOS ha sede in Roma.

Art. 2 – Forma giuridica

1. BYBLOS ha la forma giuridica di associazione riconosciuta ed è iscritto all’Albo tenuto dalla COVIP, con il numero 124.

Art. 3 – Scopo

1. BYBLOS ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all’atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio. A tale fine esso provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell’esclusivo interesse degli aderenti, e all’erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia di previdenza complementare. BYBLOS non ha scopo di lucro.
2. BYBLOS non può assumere o concedere prestiti né compiere atti comunque non inerenti allo scopo di cui al presente articolo.

PARTE II – CARATTERISTICHE DEL FONDO E MODALITÀ DI INVESTIMENTO

Art. 4 – Regime della forma pensionistica

1. BYBLOS è in regime di contribuzione definita. L’entità delle prestazioni pensionistiche di BYBLOS è determinata in funzione della contribuzione effettuata e in base al principio della capitalizzazione.

Art. 5 – Destinatari

1. Sono destinatari di BYBLOS:
 - a) i lavoratori dipendenti, operai, impiegati, quadri, che abbiano superato il periodo di prova, ai quali si applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all’articolo 1 del presente statuto e che non siano dipendenti da aziende aventi fondi o casse aziendali già esistenti al 31/12/95 per il settore grafico-editoriale e al 3/5/96 per il settore cartario-car-

totecnico, che prevedano contribuzioni complessivamente non inferiori a quelle previste dall'Accordo istitutivo, assunti con:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato;
- contratto part-time;
- contratto di apprendistato;
- contratto di formazione e lavoro;
- contratto di inserimento;

Sono altresì destinatari i lavoratori con contratto intermittente o "a chiamata" e quelli con contratto di prestazione d'opera o di collaborazione riferibili alla categoria del lavoro a progetto di cui agli artt. 61 e ss. del D.Lgs. 276/03 e successive modificazioni, ove siano ricompresi nella contrattazione di settore e da essa regolati.

Sono inoltre destinatari di Byblos i dipendenti e lavoratori assunti con i contratti di cui sopra nelle seguenti aziende o comparti:

- imprese industriali di Fotolaboratori;
- aziende Videofonografiche;
- aziende Aerofotogrammetriche;
- aziende di Servizi per la Comunicazione d'Impresa;
- Società Italiana Autori ed Editori;
- Ecostampa Media Monitor;
- Sipra;

b) i lavoratori, appartenenti a categorie che applicano contratti collettivi di lavoro dei settori affini, sottoscritti da almeno una delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori che stipulano i contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 1 del presente statuto a condizione che venga stipulato apposito accordo per disciplinare l'adesione da parte dei lavoratori interessati. I settori affini sono individuati nelle Imprese appartenenti ai comparti della Comunicazione e Spettacolo;

c) i lavoratori dipendenti delle Organizzazioni firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro di cui ai punti precedenti, compresi i lavoratori in aspettativa sindacale ai sensi dell'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, operanti presso le predette Organizzazioni firmatarie a cui competeranno gli oneri contrattuali inerenti i lavoratori in oggetto.

d) i familiari fiscalmente a carico di lavoratori iscritti al Fondo;

e) possono altresì essere associati al Fondo, previo accordo sindacale, i lavoratori che in seguito a trasferimento di azienda, operato ai sensi dell'articolo 47 della legge n. 428/1990 e successive modificazioni e integrazioni, ovvero per effetto di mutamenti dell'attività aziendale, abbiano perso i requisiti dell'articolo 5 e sempre che per l'impresa cessionaria o trasformata non operi analogo fondo di previdenza complementare, con l'effetto di conseguimento o conservazione della qualità di associato anche per l'impresa cessionaria o trasformata;

f) sono associati a BYBLOS anche i destinatari di cui alle precedenti lettere che abbiano aderito al Fondo con conferimento tacito del TFR;

g) sono associati a BYBLOS i percettori di prestazioni pensionistiche complementari a carico del Fondo, di seguito denominati Pensionati diretti;

h) sono associate a BYBLOS le imprese che abbiano alle loro dipendenze i destinatari di

cui al presente articolo.

Art. 6 – Scelte di investimento

1. Il Fondo è strutturato, secondo una gestione multicomparto, in almeno 2 comparti differenziati per profili di rischio e di rendimento, in modo tale da assicurare agli iscritti una adeguata possibilità di scelta. La Nota informativa descrive le caratteristiche dei comparti e i diversi profili di rischio e rendimento.
2. è previsto un comparto garantito, destinato ad accogliere il conferimento tacito del TFR, ai sensi della normativa vigente. A seguito di tale conferimento è riconosciuta la facoltà di trasferire la posizione individuale ad altro comparto a prescindere dal periodo minimo di permanenza di cui al successivo comma.
3. L'aderente, all'atto dell'adesione sceglie il comparto in cui far confluire i versamenti contributivi. In caso di mancata scelta si intende attivata l'opzione verso un comparto identificato da BYBLOS. L'aderente può successivamente variare il comparto nel rispetto del periodo minimo di permanenza di almeno un anno.
4. La Nota informativa contiene la descrizione della politica di investimento effettivamente posta in essere, dei metodi di misurazione e delle tecniche di gestione del rischio utilizzate nonché della ripartizione strategica delle attività.

Art. 7 – Spese

1. L'iscrizione a BYBLOS comporta le seguenti spese:
 - b) spese da sostenere all'atto dell'adesione: un costo "una tantum" in cifra fissa a carico dell'aderente;
 - c) spese relative alla fase di accumulo:
 - b.1) direttamente a carico dell'aderente:
 - un costo annuo in cifra fissa a carico dell'aderente.
 - b.2) indirettamente a carico dell'aderente in % del patrimonio del singolo comparto.
 - c) Spese in cifra fissa a carico dell'aderente collegate all'esercizio delle seguenti prerogative individuali dirette alla copertura dei relativi oneri amministrativi:
 - c.1) anticipazione;
 - c.2) trasferimento;
 - c.3) riscatto;
 - c.4) riallocazione della posizione individuale;
 - c.5) riallocazione del flusso contributivo.
 - d) spese relative alla fase di erogazione delle rendite.
2. Gli importi relativi alle spese di cui al comma precedente sono riportati nella Nota informativa. L'organo di amministrazione definisce i criteri e le modalità di prelievo delle suddette spese e li indica nella Nota informativa.
3. L'organo di amministrazione definisce i criteri e le modalità secondo cui vengono ripartite tra gli aderenti le eventuali differenze fra le spese gravanti sugli aderenti e i costi effettivamente sostenuti da BYBLOS, e li indica nel Bilancio, nella Nota Informativa e nella comunicazione periodica.
4. è previsto, inoltre, il versamento di quote una tantum da parte delle aziende finalizzato alla copertura delle spese di BYBLOS.

PARTE III – CONTRIBUZIONE E PRESTAZIONI

Art. 8 – Contribuzione

1. Il finanziamento di BYBLOS può essere attuato mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro e attraverso il conferimento del TFR maturando ovvero mediante il solo conferimento del TFR maturando.

2. La misura minima dei contributi a carico, rispettivamente, delle imprese e dei lavoratori aderenti è stabilita dagli accordi di cui agli articoli 1 e 5 del presente statuto e dalle relative modificazioni ed integrazioni in cifra fissa ovvero in misura percentuale secondo i criteri indicati all'art. 8, comma 2, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 (e successive modificazioni e integrazioni), di seguito definito "Decreto".

3. Ferme restando le predette misure minime, riportate nella Nota informativa, l'aderente determina liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico.

4. è prevista l'integrale destinazione del TFR maturando al Fondo, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente, riportati nella Nota informativa.

Ferma restando la possibilità di versare il Tfr in ogni momento, possono iscriversi senza il versamento del Tfr e con la sola contribuzione minima fissata dagli accordi e riportata in Nota informativa i lavoratori:

- con contratto a tempo determinato inferiore a 6 mesi;
- con contratto di lavoro intermittente a tempo determinato;
- con contratto di collaborazione a progetto o prestazione d'opera disciplinati

dagli artt. 61 e ss. del D.Lgs. 276/03.

5. L'adesione al Fondo realizzata tramite il solo conferimento del TFR maturando non comporta l'obbligo di versamento della contribuzione a carico del lavoratore né del datore di lavoro, salvo diversa volontà degli stessi. Qualora il lavoratore contribuisca al Fondo, è dovuto anche il contributo del datore di lavoro stabilito dalle fonti istitutive.

6. In costanza del rapporto di lavoro l'aderente ha facoltà di sospendere la contribuzione a proprio carico, con conseguente sospensione dell'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, fermo restando il versamento del TFR maturando al Fondo. è possibile riattivare la contribuzione in qualsiasi momento.

7. L'aderente può decidere di proseguire la contribuzione al Fondo oltre il raggiungimento dell'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza, a condizione che alla data del pensionamento, possa far valere almeno un anno di contribuzione a favore delle forme di previdenza complementare.

8. Le imprese che ritardano in tutto o in parte la corresponsione di contributi al Fondo di oltre 7 giorni rispetto al termine previsto, sono costituite in mora a decorrere dal termine medesimo.

Ai fini della regolarizzazione dell'obbligo contributivo, per il caso di mancato o tardivo versamento, le imprese associate sono tenute a versare al Fondo, con le modalità definite dal Consiglio di Amministrazione:

- un importo pari alla contribuzione oggetto di regolarizzazione maggiorato dell'eventuale incremento percentuale del valore della quota registrato nel periodo di mancato o tardivo versamento;
- un ulteriore importo pari agli interessi di mora calcolati in base al tasso di interesse legale.

I suddetti interessi di mora sono direttamente destinati alla copertura degli oneri amministrativi del Fondo.

Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a risarcire il Fondo di eventuali spese dovute al mancato adempimento contributivo.

Art. 9 – Determinazione della posizione individuale

1. La posizione individuale consiste nel capitale accumulato di pertinenza di ciascun aderente, è alimentata dai contributi netti versati, dagli importi derivanti da trasferimenti da altre forme pensionistiche complementari e dai versamenti effettuati per il reintegro delle anticipazioni percepite, ed è ridotta da eventuali riscatti parziali e anticipazioni.
2. Per contributi netti si intendono i versamenti al netto delle spese direttamente a carico dell'aderente, di cui all'art. 7, comma 1, lett.a) e b.1) e delle eventuali somme destinate a copertura delle prestazioni accessorie espressamente esplicitate.
3. La posizione individuale viene rivalutata in base al rendimento dei comparti. Il rendimento di ogni singolo comparto è calcolato come variazione del valore della quota dello stesso nel periodo considerato.
4. Ai fini del calcolo del valore della quota le attività che costituiscono il patrimonio del comparto sono valutate al valore di mercato; pertanto le plusvalenze e le minusvalenze maturate concorrono alla determinazione della posizione individuale, a prescindere dal momento di effettivo realizzo.
5. Il Fondo determina il valore della quota e, conseguentemente, della posizione individuale di ciascun aderente con cadenza almeno mensile, alla fine di ogni mese. I versamenti sono trasformati in quote e frazioni di quote sulla base del primo valore di quota successivo al giorno in cui si sono resi disponibili per la valorizzazione.

Art. 10 – Prestazioni pensionistiche

1. Il diritto alla prestazione pensionistica complementare si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza dell'aderente, con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari. L'aderente che decide di proseguire volontariamente la contribuzione ai sensi del comma 7 dell'art. 8 ha la facoltà di determinare autonomamente il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche.
2. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per la richiesta delle prestazioni pensionistiche, sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale.
3. L'aderente ha facoltà di richiedere che le prestazioni siano erogate con un anticipo massimo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi o in caso di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo.
4. L'aderente ha facoltà di richiedere la liquidazione della prestazione pensionistica sotto forma di capitale nel limite del 50 per cento della posizione individuale maturata. Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro. Qualora l'importo

che si ottiene convertendo in rendita vitalizia immediata annua senza reversibilità a favore dell'aderente il 70 per cento della posizione individuale maturata risulti inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335, l'aderente può optare per la liquidazione in capitale dell'intera posizione maturata.

5. L'aderente che, sulla base della documentazione prodotta, risulta assunto antecedentemente al 29 aprile 1993 ed entro tale data iscritto a una forma pensionistica complementare, istituita alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, può richiedere la liquidazione dell'intera prestazione pensionistica complementare in capitale.

6. Le prestazioni pensionistiche sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità, pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.

7. L'aderente che abbia maturato il diritto alla prestazione pensionistica e intenda esercitare tale diritto può trasferire la propria posizione individuale presso altra forma pensionistica complementare, per avvalersi delle condizioni di erogazione della rendita praticate da quest'ultima. In tal caso si applica quanto previsto dall'art. 12 commi 5 e 6.

Art. 11 – Erogazione della rendita

1. Per l'erogazione delle prestazioni pensionistiche in forma di rendita il Fondo stipula, nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalle disposizioni vigenti, apposite convenzioni con una o più imprese di assicurazione di cui all'art. 2 del decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209 e successive modificazioni e integrazioni.

2. A seguito dell'esercizio del diritto alla prestazione pensionistica il valore della posizione individuale, eventualmente integrato della garanzia di risultato, al netto della eventuale quota di prestazione da erogare in forma di capitale, viene impiegato quale premio unico per la costituzione di una rendita vitalizia immediata.

3. Il Fondo può prevedere anche altre forme di rendita vitalizia.

Art. 12 – Trasferimento e riscatto della posizione individuale

1. L'aderente, in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, può trasferire la posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare decorso un periodo minimo di due anni di partecipazione al Fondo.

2. Anche prima del suddetto periodo minimo di permanenza, l'aderente che perda i requisiti di partecipazione al Fondo prima del pensionamento può:

- a) trasferire la posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare alla quale acceda in relazione alla nuova attività lavorativa;
- b) riscattare il 50 per cento della posizione individuale maturata, in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 48 mesi ovvero in caso di ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria;
- c) riscattare l'intera posizione individuale maturata in caso di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo o a seguito di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi. Il riscatto non è tuttavia consentito ove tali eventi si verificano nel quinquennio precedente la maturazione dei requisiti di accesso

- alle prestazioni pensionistiche complementari, nel qual caso vale quanto previsto all'art. 10, comma 3;
- d) riscattare l'intera posizione individuale maturata ovvero riscattare la posizione individuale nella misura del 50%, ai sensi dell'art. 14, comma 5, del decreto 252/2005. Il riscatto parziale può essere esercitato una sola volta in relazione a uno stesso rapporto di lavoro.
 - e) mantenere la posizione individuale accantonata presso il Fondo, anche in assenza di contribuzione.
3. In caso di decesso dell'aderente prima dell'esercizio del diritto alla prestazione pensionistica la posizione individuale è riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari dallo stesso designati, siano essi persone fisiche o giuridiche. In mancanza di tali soggetti la posizione individuale resta acquisita al Fondo.
 4. Al di fuori dei suddetti casi, non sono previste altre forme di riscatto della posizione.
 5. Il Fondo provvede agli adempimenti conseguenti all'esercizio delle predette facoltà da parte dell'aderente con tempestività e comunque entro il termine massimo di sei mesi dalla ricezione della richiesta; l'importo oggetto di trasferimento o riscatto è quello risultante al primo giorno di valorizzazione utile successivo a quello in cui il Fondo ha verificato la sussistenza delle condizioni che danno diritto al trasferimento o al riscatto.
 6. Il trasferimento della posizione individuale e il riscatto totale comportano la cessazione della partecipazione al Fondo.

Art. 13 – Anticipazioni

1. L'aderente può conseguire un'anticipazione della posizione individuale maturata nei seguenti casi e misure:
 - a) in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75 per cento, per spese sanitarie conseguenti a situazioni gravissime attinenti a sé, al coniuge o ai figli, per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
 - b) decorsi 8 anni di iscrizione, per un importo non superiore al 75 per cento, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli o per la realizzazione, sulla prima casa di abitazione, degli interventi di manutenzione ordinaria, straordinaria, di restauro e di risanamento conservativo, di ristrutturazione edilizia, di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 1 dell'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n.380;
 - c) decorsi 8 anni di iscrizione, per un importo non superiore al 30 per cento, per la soddisfazione di ulteriori sue esigenze.
2. Le disposizioni che specificano i casi e regolano le modalità operative in materia di anticipazioni sono riportate nel "Documento sulle anticipazioni".
3. Le somme complessivamente percepite a titolo di anticipazione non possono eccedere il 75 per cento della posizione individuale maturata, incrementata delle anticipazioni percepite e non reintegrate.
4. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per esercitare il diritto all'anticipazione sono considerati utili tutti i periodi di iscrizione a forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il diritto di riscatto totale della posizione individuale.

5. Le somme percepite a titolo di anticipazione possono essere reintegrate, a scelta dell'aderente e in qualsiasi momento.
6. Le anticipazioni di cui al comma 1, lettera a), sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.

PARTE IV – PROFILI ORGANIZZATIVI

A) ORGANIZZAZIONE DEL FONDO

Art. 14 – Organi del Fondo

1. Sono organi del Fondo:
 - a) Assemblea dei Delegati;
 - b) Consiglio di Amministrazione;
 - c) Presidente e Vice Presidente;
 - d) Collegio dei Sindaci.

Art. 15 – Assemblea dei Delegati – Criteri di costituzione e composizione

1. L'Assemblea dei Delegati è l'organo deliberativo di BYBLOS. L'Assemblea è composta da 60 componenti, per metà eletti dai lavoratori associati al Fondo e per metà eletti dalle imprese associate, nel rispetto del criterio di partecipazione paritetica secondo le modalità stabilite nel regolamento elettorale, che fa parte integrante delle fonti istitutive.
2. I Delegati restano in carica tre anni e sono rieleggibili per non più di due mandati consecutivi.
3. Qualora, nel corso del mandato, un Delegato cessi dall'incarico per qualsiasi motivo si procede alla sua sostituzione secondo le norme al riguardo stabilite dal regolamento elettorale. Il delegato subentrante ai sensi del presente articolo cessa dalla carica contestualmente ai Delegati in carica all'atto della sua elezione.

Art. 16 – Assemblea dei Delegati – Attribuzioni

1. L'Assemblea dei Delegati si riunisce in seduta ordinaria o straordinaria.
2. L'Assemblea in seduta ordinaria:
 - a) approva il bilancio sottoposto dal Consiglio di Amministrazione, predisposto ai sensi di quanto previsto dalle norme del presente statuto e dalle disposizioni della Commissione di vigilanza sui fondi pensione;
 - b) elegge i componenti del Consiglio di Amministrazione;
 - c) determina il compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Consiglio di Amministrazione stesso;
 - d) elegge i componenti del Collegio dei Sindaci;
 - e) determina il compenso dei componenti il Collegio dei Sindaci, su proposta del Consiglio di Amministrazione;
 - f) promuove azione di responsabilità nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e nei confronti dei componenti del Collegio dei Sindaci;
 - g) revoca i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Sindaci;
 - h) determina la quota delle contribuzioni da destinare a finanziamento dell'attività del

- Fondo, su proposta del Consiglio di Amministrazione;
- i) delibera su ogni altra questione sottoposta dal Consiglio di Amministrazione;
 - l) delibera su proposta del Consiglio di Amministrazione in merito alla scelta della società di revisione contabile, per la certificazione dei Bilanci e per l'esercizio del controllo contabile nonché sull'esercizio dell'azione di responsabilità nei suoi confronti.
3. L'Assemblea straordinaria:
- a) modifica lo Statuto su proposta del Consiglio di Amministrazione.
 - b) delibera sullo scioglimento e sulle modalità di liquidazione di BYBLOS, secondo quanto previsto dal successivo art. 37.

Art. 17 – Assemblea dei Delegati – Modalità di funzionamento e deliberazioni

1. L'Assemblea è convocata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione su delibera dello stesso Consiglio di Amministrazione mediante avviso contenente l'indicazione del giorno, dell'ora, del luogo dell'adunanza e l'elenco delle materie da trattare, da comunicare a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, ovvero a mezzo telegramma o telefax almeno 30 giorni prima della data fissata per la riunione.
2. L'Assemblea dei Delegati in seduta ordinaria deve essere convocata almeno una volta l'anno, entro quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio, per l'approvazione del bilancio.
3. L'Assemblea deve, inoltre, essere convocata quando il Presidente del Consiglio di Amministrazione ne ravvisi la necessità o quando ne faccia richiesta motivata almeno 1/10 dei Delegati oppure 5 componenti del Consiglio di Amministrazione, purché nella domanda siano indicati gli argomenti da trattare.
4. Quando è convocata in seduta ordinaria ai sensi dell'articolo 16, comma 2, del presente statuto, l'Assemblea dei Delegati risulta validamente costituita con la presenza di almeno la maggioranza degli aventi diritto e delibera con il voto favorevole della maggioranza dei presenti.
5. Quando è convocata in seduta straordinaria ai sensi dell'articolo 16, comma 3, lettera a), del presente statuto, l'Assemblea dei Delegati risulta validamente costituita con la presenza di almeno i 3/4 degli aventi diritto e delibera con il voto favorevole dei 2/3 dei presenti. Quando è convocata in seduta straordinaria ai sensi dell'articolo 16, comma 3, lettera b), del presente statuto, l'Assemblea dei Delegati risulta validamente costituita con la presenza di almeno i 3/4 degli aventi diritto e delibera con il voto favorevole dei 3/4 degli aventi diritto.
6. Ogni Delegato ha diritto ad un voto. Ogni Delegato può, mediante delega scritta, farsi rappresentare in Assemblea da altro Delegato della componente di appartenenza. La delega di rappresentanza può essere conferita soltanto per assemblee singole, con effetto anche per gli eventuali aggiornamenti, non può essere rilasciata con il nome del rappresentante in bianco.
Per ciascun Delegato le deleghe non possono superare il numero di due.
7. Il verbale di riunione dell'Assemblea ordinaria e straordinaria è redatto da un segretario, nominato dall'Assemblea anche al di fuori dei delegati ed è sottoscritto, oltre che da quest'ultimo, da chi presiede l'Assemblea.
8. Qualora, ad insindacabile giudizio del Presidente del Consiglio di Amministrazione, sussistano ragioni di urgenza la convocazione, contenente in ogni caso l'ordine del giorno,

può essere effettuata a mezzo telegramma o telefax, da inviarsi almeno 10 giorni prima della data fissata per la riunione.

9. L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in sua mancanza, dal Vice Presidente; in mancanza di entrambi l'Assemblea nomina il proprio Presidente.

10. Il Presidente dell'Assemblea designa un Segretario ed eventualmente due scrutatori; spetta al Presidente dell'Assemblea constatare la validità delle deleghe ed in genere il diritto di intervento nell'Assemblea.

Art. 18 – Consiglio di Amministrazione – Criteri di costituzione e composizione

1. Il Fondo è amministrato da un Consiglio di Amministrazione composto da 12 componenti, nel rispetto del criterio di partecipazione paritetica delle imprese e dei lavoratori.

2. L'elezione del Consiglio di Amministrazione avviene con le seguenti modalità: almeno 60 giorni prima della scadenza del mandato degli Amministratori in carica, previa delibera del Consiglio di Amministrazione in carica, il Presidente del Fondo convoca l'Assemblea dei Delegati e fissa la data per l'elezione del nuovo Consiglio. I Delegati rappresentanti dei lavoratori e delle imprese in seno all'Assemblea provvedono, disgiuntamente, alla elezione dei rispettivi 6 componenti il Consiglio di Amministrazione, sulla base di liste predisposte rispettivamente dalle Parti istitutive e dai Delegati, sottoscritte da almeno un terzo dei Delegati rappresentanti rispettivamente dei lavoratori e delle imprese. Ciascun Delegato può sottoscrivere una sola lista. Le liste elettorali saranno composte da un numero di candidati pari al numero di Amministratori da eleggere più 3 supplenti, che dovranno essere specificatamente indicati. Il Presidente presenta all'Assemblea riunita le liste dei candidati e sovrintende alle operazioni di voto, che avvengono a scrutinio segreto. La lista che ottiene un numero di voti non inferiore ai 2/3 degli aventi diritto di ciascuna parte, consegue la totalità degli Amministratori; in difetto l'elezione verrà ripetuta e se il quorum non verrà ottenuto dopo la seconda votazione, si provvederà al ballottaggio fra le due liste che hanno riportato il maggior numero di voti nella seconda votazione.

Gli Amministratori eletti in rappresentanza dei lavoratori associati e gli Amministratori eletti in rappresentanza delle imprese associate costituiscono un collegio unico ed indivisibile e sono tenuti ad agire nell'esclusivo interesse del Fondo.

3. Tutti i membri del Consiglio devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, come definiti dalla normativa vigente. Durante la prima riunione, il Consiglio eletto procede alla verifica del possesso dei predetti requisiti di legge da parte dei propri membri.

4. La perdita dei requisiti di onorabilità o il sopravvenire di situazioni di incompatibilità, comportano la decadenza dal Consiglio di amministrazione.

5. Gli Amministratori restano in carica tre esercizi, scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, e non possono ricoprire tale carica per più di tre mandati consecutivi. I componenti del Consiglio di Amministrazione eletti tra i Delegati costituenti l'Assemblea decadono dalla stessa al momento della loro nomina.

Art. 19 – Cessazione e decadenza degli amministratori

1. Qualora, nel corso del mandato, vengano a mancare, per qualsiasi motivo, uno o più

componenti del Consiglio di Amministrazione, si provvede senza indugio alla loro sostituzione con il supplente.

2. In ogni caso il mandato dei sostituti scade contestualmente a quello dei componenti in carica ed il periodo di assolvimento dell'incarico viene considerato come esaurimento del mandato pieno. Qualora per carenza di requisiti non sia possibile sostituire un Consigliere di Amministrazione con le modalità predette, il Consiglio di Amministrazione indice le elezioni per un nuovo Amministratore, da svolgersi entro 45 giorni.

3. Se per effetto dei subentri di cui ai precedenti commi risulta sostituita oltre la metà dei componenti l'originario Consiglio, gli Amministratori in carica devono senza indugio convocare l'Assemblea affinché provveda a nuove elezioni.

4. Qualora venissero a cessare tutti gli Amministratori deve essere convocata d'urgenza l'Assemblea dal Collegio dei Sindaci, il quale può compiere nel frattempo tutti gli atti di ordinaria amministrazione.

5. Gli Amministratori che non intervengano senza giustificato motivo a 3 riunioni consecutive del Consiglio decadono dall'incarico. In tal caso si procede alla loro sostituzione ai sensi del comma 1 del presente articolo.

Art. 20 – Consiglio di Amministrazione – Attribuzioni

1. Il Consiglio di Amministrazione è l'organo esecutivo del Fondo ed è investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per l'attuazione di quanto previsto dal presente Statuto, esso ha facoltà di compiere tutti gli atti necessari e opportuni al conseguimento dello scopo del fondo che non siano attribuiti all'Assemblea.

2. In particolare, il Consiglio di Amministrazione:

- a) elegge il Presidente, alternativamente fra i componenti eletti in rappresentanza delle imprese associate ed i componenti eletti in rappresentanza dei lavoratori associati; il Vice Presidente fra i componenti che non hanno espresso il Presidente; un Segretario verbalizzante della riunione fra i propri componenti a prescindere dalla rappresentanza;
- b) propone all'Assemblea dei Delegati il compenso per i propri componenti e per i componenti del Collegio dei Sindaci;
- c) individua gli indirizzi per l'organizzazione e la gestione del Fondo, adottando misure finalizzate alla trasparenza nel rapporto con gli associati, secondo i criteri previsti dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione e di quanto indicato all'articolo 34 del presente statuto;
- d) redige e sottopone all'approvazione dell'Assemblea il bilancio. Redige inoltre la relazione e il preventivo d'esercizio;
- e) cura la tenuta delle scritture e dei libri contabili secondo le modalità previste dalla normativa vigente;
- f) definisce il contenuto in dettaglio della nota informativa relativa alle caratteristiche del Fondo, nel rispetto della normativa vigente e di quanto stabilito dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione;
- g) definisce i contenuti delle comunicazioni periodiche agli iscritti circa l'andamento amministrativo e finanziario, in conformità alle disposizioni stabilite dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione;
- h) decide i criteri generali per la individuazione e ripartizione del rischio in materia di

- gestione delle risorse nel rispetto della normativa vigente;
- i) individua, nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente e dal presente statuto, i soggetti a cui affidare la gestione del patrimonio del Fondo, stipulando le relative convenzioni;
 - j) valuta i risultati ottenuti dai singoli gestori mediante raffronto con parametri di mercato oggettivi e confrontabili;
 - k) individua, nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente e dal presente statuto, la banca depositaria e stipula la relativa convenzione;
 - l) individua, nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente e dal presente statuto, i soggetti a cui affidare la gestione amministrativa di cui al presente statuto, e stipula le relative convenzioni;
 - m) individua le compagnie di assicurazione cui affidare la gestione delle prestazioni pensionistiche, secondo quanto previsto dalla legislazione vigente e dal presente statuto, e stipula le relative convenzioni;
 - n) vigila sull'insorgenza di conflitti di interesse, secondo quanto previsto dalla legislazione vigente e dal presente statuto;
 - o) propone annualmente all'Assemblea l'importo massimo da destinare al finanziamento dell'attività del Fondo, calcolato in forma di quota percentuale tenuto anche conto delle indicazioni delle fonti istitutive di cui all'articolo 1 del presente statuto;
 - p) indice le elezioni per il rinnovo dell'Assemblea e convoca l'Assemblea neo eletta per il suo insediamento entro 30 giorni dalla proclamazione degli eletti;
 - q) può conferire deleghe a propri componenti, affinché, anche disgiuntamente, pongano in essere tutti gli atti necessari e conseguenti al perfezionamento di operazioni preventivamente autorizzate;
 - r) nomina il Direttore Generale responsabile del Fondo, determinandone le attribuzioni ed il compenso;
 - s) apporta allo statuto le modifiche che si rendessero necessarie a seguito di sopravvenienza di contrastanti previsioni di legge, di fonti secondarie o delle fonti istitutive, nell'ambito delle competenze ad esso attribuite dal Decreto, nonché di sopravvenute istruzioni della Commissione di vigilanza sui fondi pensione;
 - t) ha facoltà di proporre all'Assemblea le modifiche dello statuto ritenute idonee ad un più funzionale assetto del Fondo, ove ciò non contrasti con quanto previsto dalle fonti istitutive, nell'ambito delle prerogative che la legge ad esse riserva;
 - u) definisce le modalità per l'applicazione delle sanzioni per ritardato versamento dei contributi e le azioni dirette al recupero del mancato versamento, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
 - v) individua la società di revisione per la certificazione dei bilanci e la società di revisione per l'esercizio della funzione di controllo contabile di cui all'art. 2409 bis c.c.;
 - w) verifica la legittimità delle domande di adesione e di trasferimento, ai sensi del presente statuto;
 - x) esercita i diritti di voto eventualmente inerenti ai valori mobiliari nei quali risultano investite le disponibilità del Fondo, eventualmente anche mediante delega al proprio interno da conferire caso per caso;
 - y) segnala alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione eventuali vicende in grado

di incidere sull'equilibrio del Fondo e i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia dell'equilibrio stesso ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del Decreto.

z) assolve gli obblighi nei confronti del Comitato Paritetico delle Parti, secondo quanto previsto all'articolo 9 dell'Accordo istitutivo del Fondo di cui all'articolo 1 del presente statuto e fornisce al Comitato stesso tutte le informazioni relative all'andamento economico-finanziario del Fondo, nonché sui risultati conseguiti.

3. Il Consiglio di Amministrazione ha diritto di partecipare all'Assemblea dei Delegati.

Art. 21 – Consiglio di Amministrazione -Modalità di funzionamento e responsabilità

1. La convocazione è effettuata dal Presidente, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, è fatta a mezzo raccomandata ovvero a mezzo telegramma o telefax, da spedire ai componenti del Consiglio stesso ed ai componenti del Collegio dei Sindaci almeno quindici giorni prima della data della riunione.

2. Il Consiglio di Amministrazione si riunisce almeno due volte l'anno ed ogniqualvolta il Presidente ritenga utile convocarlo ai fini del corretto funzionamento del Fondo, o quando ne sia fatta richiesta motivata da almeno un terzo dei suoi componenti.

3. Il Consiglio di Amministrazione è validamente costituito con la presenza della maggioranza degli Amministratori e decide a maggioranza dei componenti del Consiglio, che in caso di parità si raggiunge con il voto doppio del Presidente.

Per la validità delle deliberazioni di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) o) s) t) u) x), è necessario il voto favorevole dei 2/3 degli Amministratori.

Per la validità delle deliberazioni di cui all'articolo 20, comma 1, lettere h) i) j) k) l) m), è necessario il voto favorevole dei 3/4 degli Amministratori e la presenza di almeno 2 Amministratori, di cui uno eletto in rappresentanza dei lavoratori e uno in rappresentanza dei datori di lavoro, aventi i requisiti di cui all'articolo 2 comma 1 lettera dalla a) alla f) del D.M. 79/2007.

4. Delle riunioni del Consiglio è redatto, su apposito libro, verbale sottoscritto dal Presidente e dal segretario.

5. Gli Amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge, dall'atto costitutivo con la diligenza del mandatario e sono solidalmente responsabili verso il Fondo per i danni derivanti dalla inosservanza di tali doveri, a meno che non si tratti di attribuzioni proprie di uno o più Amministratori. Si applicano le norme di cui all'articolo 2391 del codice civile in tema di conflitto di interessi. In ogni caso gli Amministratori sono solidalmente responsabili se non hanno vigilato sul generale andamento della gestione o se, essendo a conoscenza di atti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.

6. Nei confronti degli Amministratori si applicano le disposizioni di cui agli articoli 2391, 1° comma, 2392, 2393, 2394, 2394/bis, 2395 e 2629 bis del Codice Civile.

7. Qualora, ad insindacabile giudizio del Presidente, sussistano ragioni di urgenza la convocazione, contenente in ogni caso l'ordine del giorno, può essere effettuata a mezzo telegramma o telefax da inviarsi almeno 5 giorni prima della data fissata per la riunione.

8. Le riunioni del Consiglio sono presiedute dal Presidente o, in sua vece, dal Vice Presidente, con l'assistenza del Segretario.

Art. 22 – Presidente e Vice Presidente

1. Il Presidente e il Vice Presidente del Fondo sono eletti dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente e alternativamente, tra i componenti eletti in rappresentanza delle imprese associate e i componenti eletti in rappresentanza dei lavoratori associati. Il Vice Presidente deve essere eletto tra gli Amministratori che appartengono alla componente che non ha espresso il Presidente. Il Presidente e il Vice Presidente durano quanto il Consiglio che li ha eletti.
2. Il Presidente ha la legale rappresentanza del Fondo, sta per esso in giudizio e può delegare avvocati o procuratori.
3. Il Presidente in particolare:
 - a) sovrintende al funzionamento del Fondo;
 - b) convoca e presiede le sedute del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea;
 - c) tiene i rapporti con la Commissione di vigilanza sui fondi pensione e con le Parti istitutive;
 - d) effettua le comunicazioni alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione in materia di conflitti di interesse ed in materia di andamento della gestione;
 - e) trasmette alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione le delibere aventi ad oggetto le modifiche statutarie per la conseguente approvazione;
 - f) trasmette alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione ogni variazione o innovazione delle fonti istitutive allegando alla comunicazione una descrizione delle variazioni stesse;
 - g) comunica alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione le situazioni di conflitto di interesse che siano venute ad esistenza, specificandone la natura;
 - h) riferisce alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione, in presenza di vicende che possano incidere sull'equilibrio del Fondo, i provvedimenti che si intendono adottare per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio;
 - i) svolge ogni altro compito che gli venga attribuito dal Consiglio di Amministrazione.
4. In caso di impedimento del Presidente, i relativi poteri e funzioni sono esercitati dal Vice Presidente.
5. Qualora, nel corso del mandato, vengano a mancare, per qualsiasi motivo, il Presidente o il Vice Presidente, il Consiglio di Amministrazione deve provvedere senza indugio alla loro sostituzione nel rispetto di quanto previsto al comma 1.

Art. 23 – Direttore generale responsabile del Fondo

1. Il Direttore generale responsabile del Fondo è nominato dal Consiglio di amministrazione.
2. Il Direttore generale responsabile del Fondo deve possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità come definiti dalla normativa vigente.
3. Il venir meno dei requisiti di cui al precedente comma comporta la decadenza dall'incarico.
4. Il Consiglio di Amministrazione deve accertare il possesso in capo al Direttore generale responsabile del Fondo dei suddetti requisiti, nonché l'assenza di cause di incompatibilità previste dalla normativa vigente.
5. Il Direttore generale responsabile del Fondo svolge la propria attività in maniera auto-

noma e indipendente e riferisce direttamente al Consiglio di amministrazione sui risultati della propria attività. Nei suoi confronti si applicano le disposizioni di cui all'art. 2396 del Codice Civile.

6. Spetta in particolare al Direttore generale responsabile del Fondo:

- verificare che la gestione del Fondo sia svolta nell'esclusivo interesse degli aderenti, nel rispetto della normativa vigente nonché delle disposizioni del presente Statuto;
- vigilare sul rispetto dei limiti di investimento, complessivamente e per ciascuna linea in cui si articola la gestione finanziaria del fondo;
- inviare alla COVIP, sulla base delle disposizioni dalla stessa emanate, dati e notizie sull'attività complessiva del Fondo e ogni altra comunicazione prevista dalla normativa vigente;
- vigilare sulle operazioni in conflitto di interesse e sull'adozione di prassi operative idonee a meglio tutelare gli aderenti.

7. Il Direttore generale responsabile del Fondo ha l'obbligo di segnalare alla COVIP, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.

Art. 24 – Collegio dei Sindaci – Criteri di costituzione

1. Il Collegio dei Sindaci è composto da quattro componenti effettivi e due supplenti nel rispetto del criterio di rappresentanza paritetica delle imprese e dei lavoratori.

2. Per l'elezione si procede mediante liste presentate disgiuntamente dalle Parti istitutive e dai Delegati, sottoscritte da almeno 1/3 dei Delegati. Ciascuna lista contiene i nomi di due Sindaci effettivi e di un Sindaco supplente; risultano eletti per ciascuna parte i Sindaci la cui lista ha ottenuto il maggior numero di voti.

3. Tutti i componenti del Collegio dei Sindaci debbono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, come definiti dalla normativa vigente.

4. La perdita dei predetti requisiti o il sopravvenire di cause di ineleggibilità comportano la decadenza dall'incarico.

5. I componenti del Collegio dei Sindaci durano in carica per massimo tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. Possono essere riconfermati per non più di tre mandati consecutivi.

6. Qualora, nel corso del mandato, vengano a mancare, per qualsiasi motivo, uno o più componenti del Collegio dei Sindaci, si provvede senza indugio alla loro sostituzione con i supplenti previsti nell'ambito della relativa componente; la prima Assemblea utile provvede a nominare il nuovo supplente con le stesse modalità previste al comma 2. In ogni caso il mandato dei sostituti scade contestualmente a quello dei componenti in carica ed il periodo di assolvimento dell'incarico viene considerato come esaurimento del mandato pieno.

7. La cessazione dei sindaci per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il collegio è stato ricostituito.

8. Il Collegio nomina al suo interno un Presidente, scelto fra i componenti eletti dalla parte sociale che non ha espresso il Presidente del Fondo.

Art. 25 – Collegio dei Sindaci – Attribuzioni

1. Il Collegio dei Sindaci controlla l'amministrazione di BYBLOS, vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sulla adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dal Fondo e sul suo concreto funzionamento.
2. Il Collegio dei Sindaci ha l'obbligo di segnalare alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo e i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia dell'equilibrio stesso.
3. I Sindaci hanno l'obbligo di riferire alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione delle irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragione del loro ufficio e in particolare hanno l'obbligo di segnalare alla stessa Commissione le eventuali irregolarità riscontrate in grado di incidere negativamente sulla corretta amministrazione e gestione del Fondo; in quest'ultimo caso dovranno essere trasmessi alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione i verbali delle riunioni del Collegio in cui siano state riscontrate tali irregolarità, ovvero i verbali da cui siano state escluse tali irregolarità allorché, ai sensi dell'articolo 2404 codice civile, ultimo comma, si sia manifestato un dissenso in seno al Collegio.
4. Il controllo contabile spetta ad una Società di revisione iscritta nel registro dei revisori contabili a norma dell'art. 2409 bis del Codice civile. La Società di Revisione, anche mediante scambi di informazioni con il Collegio dei Sindaci:
 - verifica nel corso dell'esercizio sociale, con periodicità almeno trimestrale, la regolare tenuta delle contabilità sociale e la corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione;
 - verifica se il bilancio di esercizio corrisponde alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e se sono conformi alle norme che li disciplinano;
 - esprime con apposita relazione un giudizio sul bilancio di esercizio.

L'attività di controllo contabile è annotata in apposito libro conservato presso la sede sociale o in luogo diverso secondo le disposizioni dell'art.2421, terzo comma, del Codice Civile. L'incarico del controllo contabile ha la durata di tre esercizi, con scadenza alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio dell'incarico.

Art. 26 – Collegio dei Sindaci – Modalità di funzionamento e responsabilità

1. Il Collegio si riunisce almeno con periodicità trimestrale ed ogni qualvolta il Presidente lo ritenga necessario o un componente del Collegio ne faccia richiesta.
2. La convocazione – con indicazione del luogo, giorno e ora della riunione – è fatta a mezzo raccomandata, telefax o telegramma, da spedire ai componenti il Collegio stesso e per conoscenza al Presidente del Consiglio di Amministrazione, almeno venti giorni prima della data della riunione. In caso di urgenza è ammessa la convocazione a mezzo telefax o telegramma da spedire almeno cinque giorni prima della riunione.
3. Il Collegio redige il verbale di ciascuna riunione. Le riunioni del Collegio dei sindaci sono valide con la presenza della maggioranza dei Sindaci e le relative deliberazioni sono assunte a maggioranza assoluta.
4. I Sindaci che non assistano senza giustificato motivo durante un esercizio sociale, a due riunioni del Collegio, decadono.

5. I componenti effettivi del Collegio devono assistere alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea e sono convocati con le stesse modalità. I Sindaci che non assistono senza giustificato motivo a due Assemblee consecutive o, durante un esercizio sociale, a due riunioni consecutive del Consiglio di Amministrazione, decadono.
6. I Sindaci devono adempiere i loro doveri con la diligenza del mandatario, sono responsabili della verità delle loro attestazioni e devono conservare il segreto sui fatti e sui documenti di cui hanno conoscenza per ragione del loro ufficio.
7. Essi sono responsabili in solido con gli Amministratori per i fatti e le omissioni di questi che abbiano causato un danno al Fondo, quando il danno non si sarebbe prodotto qualora avessero vigilato in conformità agli obblighi della loro carica.
8. L'azione di responsabilità nei confronti dei sindaci è disciplinata dall'art. 2407 del Codice Civile.

B) GESTIONE PATRIMONIALE, AMMINISTRATIVA E CONTABILE

Art. 27 — Incarichi di gestione

1. Le risorse finanziarie del Fondo destinate ad investimenti sono integralmente affidate in gestione mediante convenzione con soggetti gestori abilitati ai sensi della normativa vigente.
2. Le risorse del Fondo sono gestite nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente e, in particolare, di quelli posti dall'art. 6, comma 13, del Decreto.
3. I soggetti gestori sono individuati nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalle disposizioni vigenti e, comunque, in modo da garantire la trasparenza del procedimento e la coerenza tra obiettivi e modalità gestionali, decisi preventivamente dagli Amministratori, e i criteri di scelta dei gestori. A tal fine il Consiglio di amministrazione si attiene alle istruzioni della COVIP.
4. Il Consiglio di amministrazione definisce altresì i contenuti delle convenzioni di gestione nel rispetto dei criteri di cui all'art. 6 del Decreto, delle delibere assunte in materia di politiche di investimento, nonché delle previsioni di cui al presente Statuto.
5. Il Consiglio di amministrazione verifica i risultati conseguiti dai gestori sulla base di parametri oggettivi e confrontabili nel rispetto delle disposizioni emanate al riguardo dalla COVIP. In particolare il Consiglio di Amministrazione dovrà rispettare i seguenti criteri:
 - a) deposito del patrimonio conferito in gestione in conti rubricati come di gestione per conto terzi presso la banca depositaria, fermo restando che tale patrimonio deve rimanere a tutti gli effetti separato ed autonomo rispetto a quello proprio del gestore e rispetto a quello degli altri clienti del gestore medesimo;
 - b) definizione degli obiettivi prioritari da perseguire nella gestione e del profilo di rischio maggiormente coerente rispetto agli obiettivi medesimi. Il profilo di rischio, espresso sotto forma di composizione ottimale del patrimonio, rappresenta l'indirizzo strategico a cui devono attenersi i soggetti gestori nello svolgimento del loro incarico. In presenza di più linee di investimento, il processo descritto trova applicazione per ciascuna di esse;
 - c) adozione di parametri di mercato oggettivi e confrontabili, rispetto ai quali valutare

- periodicamente i risultati conseguiti dai gestori;
- d) irrinunciabilità per il Fondo della titolarità dei diritti di voto inerenti agli strumenti finanziari in cui viene investito il patrimonio del Fondo medesimo;
- e) facoltà di recesso senza penalizzazioni per il Fondo prevista in qualsiasi momento, in caso di inadeguatezza dei risultati finanziari conseguiti, di insorgenza di gravi conflitti di interesse e di eventi tali da far venire meno i presupposti di solidità ed affidabilità del gestore.

Art. 28 – Banca depositaria

1. Tutte le risorse del Fondo sono depositate presso un'unica "banca depositaria", sulla base di apposita convenzione, regolata dalla normativa vigente.
2. Per la scelta della banca depositaria il Consiglio di amministrazione segue la procedura prevista dall'art. 6, comma 6, del Decreto.
3. Gli amministratori e i sindaci della banca depositaria riferiscono senza ritardo alla COVIP sulle irregolarità riscontrate nella gestione del Fondo.
4. Lo svolgimento delle funzioni di gestore delle risorse finanziarie del Fondo è incompatibile con lo svolgimento dell'incarico di banca depositaria.
5. La banca depositaria è responsabile nei confronti del Fondo per ogni pregiudizio subito in conseguenza del mancato adempimento degli obblighi derivanti dallo svolgimento della sua funzione di depositaria. In relazione a ciò, avuto altresì presente l'obbligo di riferire al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio dei Sindaci del Fondo ed alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione sulle irregolarità riscontrate, la banca depositaria provvede ad attivare procedure idonee all'efficiente espletamento delle sue funzioni di controllo.

Ferma restando la responsabilità della banca depositaria, essa ha la facoltà di subdepositare la totalità o una parte degli strumenti finanziari di pertinenza del Fondo presso la Monte Titoli S.p.A. e presso la gestione centralizzata di titoli in deposito della Banca d'Italia ovvero presso analoghi organismi – italiani ed esteri – che svolgono attività di deposito centralizzato di strumenti finanziari, presso banche italiane od estere e presso s.i.m. o imprese di investimento che possono detenere strumenti finanziari e disponibilità liquide della clientela.

La convenzione con la banca depositaria deve prevedere che l'incarico sia conferito a tempo indeterminato con facoltà di revoca in qualsiasi momento e che la rinuncia da parte dell'azienda di credito avvenga con preavviso non inferiore a sei mesi. La convenzione deve altresì precisare che l'efficacia della revoca o della rinuncia è sospesa fino alla data in cui un'altra banca in possesso dei requisiti previsti accetti l'incarico di depositaria in sostituzione della precedente ed in cui i valori e le disponibilità del Fondo siano trasferiti ed accreditati presso la nuova banca depositaria.

Art. 29 – Conflitti di interesse

1. La gestione del Fondo è effettuata nel rispetto della normativa vigente in materia di conflitti di interesse.

Art. 30 – Gestione amministrativa

1. Al Fondo spetta curare ogni attività inerente la gestione amministrativa; in particolare al Fondo compete:
 - a) la tenuta dei rapporti con i soggetti gestori e con la banca depositaria;
 - b) la tenuta della contabilità;
 - c) la raccolta e gestione delle adesioni;
 - d) la verifica delle posizioni contributive individuali degli aderenti;
 - e) la gestione delle prestazioni;
 - f) la predisposizione della documentazione da inviare alle autorità di controllo;
 - g) la predisposizione della modulistica e delle note informative, della rendicontazione e delle comunicazioni periodiche agli aderenti;
 - h) gli adempimenti fiscali e civilistici.
2. Le attività inerenti la gestione amministrativa possono essere affidate, in tutto o in parte, mediante apposita convenzione per la fornitura di servizi amministrativi, a soggetti terzi scelti dal Consiglio di amministrazione sulla base di criteri di affidabilità, esperienza e professionalità.
3. Nell'ambito delle convenzioni stipulate per la fornitura dei servizi amministrativi, il Fondo adotta misure finalizzate a tutelare la riservatezza dei dati personali nel rispetto della normativa vigente.
4. Il Gestore amministrativo è responsabile nei confronti del Fondo e degli aderenti per ogni pregiudizio arrecato in conseguenza del mancato adempimento degli obblighi assunti con la convenzione.

Art. 31 – Sistema di contabilità e determinazione del valore e del rendimento del patrimonio

1. Il Consiglio di Amministrazione del Fondo cura la tenuta delle scritture e dei libri contabili richiesti dalla COVIP.
2. Il Presidente del Fondo sovrintende alla compilazione del prospetto della composizione e del valore del patrimonio e lo sottoscrive congiuntamente al Presidente del Collegio dei Sindaci.
3. Le scritture contabili, il prospetto della composizione e del valore del patrimonio e il bilancio del Fondo sono redatti in conformità alle disposizioni emanate dalla COVIP.

Art. 32 – Esercizio sociale e bilancio d'esercizio

1. L'esercizio sociale inizia il 1° gennaio e si chiude il 31 dicembre di ogni anno.
2. Entro il 30 aprile di ogni anno il Consiglio di amministrazione sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei Delegati il bilancio consuntivo dell'esercizio precedente. Il Bilancio è accompagnato dalla relazione generale, dalla relazione del Collegio dei Sindaci e da della società incaricata del controllo contabile.
3. Il bilancio, le relazioni degli Amministratori e dei Sindaci e della società incaricata del controllo contabile devono restare depositati in copia presso la sede del Fondo durante i quindici giorni che precedono l'Assemblea, affinché gli aderenti possano prenderne visione.

PARTE V – RAPPORTI CON GLI ADERENTI

Art. 33 – Modalità di adesione

1. L'associazione a BYBLOS avviene mediante presentazione di apposito modulo di adesione, sottoscritto e compilato in ogni sua parte. L'adesione dei lavoratori che hanno manifestato la volontà di associarsi a BYBLOS deve essere preceduta dalla consegna dello Statuto e della documentazione informativa prevista dalla normativa vigente.
2. All'atto dell'adesione BYBLOS verifica la sussistenza dei requisiti di partecipazione.
3. L'aderente è responsabile della completezza e veridicità delle informazioni fornite a BYBLOS.
4. La domanda di adesione è presentata dal lavoratore direttamente o per il tramite del proprio datore di lavoro che la sottoscrive e, secondo le norme del presente Statuto e della fonte istitutiva, impegna entrambi nei confronti di BYBLOS; la stessa contiene la delega al datore di lavoro per la trattenuta della contribuzione a carico del lavoratore. L'adesione decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del modulo di adesione.
5. La raccolta delle adesioni dei lavoratori viene svolta nei luoghi di lavoro dei destinatari, nelle sedi del Fondo e dei soggetti sottoscrittori delle fonti istitutive, dei Patronati, nonché negli spazi che ospitano momenti istituzionali di attività del Fondo e dei soggetti sottoscrittori delle fonti istitutive.
6. In caso di adesione mediante conferimento tacito del TFR il Fondo, sulla base dei dati forniti dal datore di lavoro, comunica all'aderente l'avvenuta adesione e le informazioni necessarie al fine di consentire a quest'ultimo l'esercizio delle scelte di sua competenza.

Art. 34 – Trasparenza nei confronti degli aderenti

1. BYBLOS mette a disposizione degli aderenti: lo Statuto del Fondo, la Nota informativa, il bilancio e la eventuale relazione della società di revisione, il documento sulle anticipazioni di cui all'art. 13, comma 2, e tutte le altre informazioni utili all'aderente secondo quanto previsto dalle disposizioni COVIP in materia. Gli stessi documenti sono disponibili sul sito internet di BYBLOS. Su richiesta, il materiale viene inviato agli stessi.
2. In conformità alle disposizioni della COVIP, viene inviata annualmente all'aderente una comunicazione contenente informazioni sulla sua posizione individuale, sui costi sostenuti e sull'andamento della gestione.
3. Ciascuna impresa provvederà a consegnare annualmente ai lavoratori associati da essa dipendenti la comunicazione in ordine all'entità delle trattenute effettuate, dei contributi a carico della impresa medesima e del TFR.
4. Ciascun Pensionato riceve annualmente, secondo le modalità definite dal Consiglio di Amministrazione, un prospetto individuale, contenente informazioni dettagliate sull'ammontare della pensione complementare corrisposta nel corso dell'anno.

Art. 35 – Comunicazioni e reclami

1. BYBLOS definisce le modalità attraverso le quali gli aderenti possono interloquire per rappresentare le proprie esigenze e presentare reclami. Tali modalità sono portate a conoscenza degli aderenti nella Nota informativa.

PARTE VI – NORME FINALI

Art. 36 – Modifica dello Statuto

1. Le modifiche dello Statuto sono deliberate dall'Assemblea straordinaria di BYBLOS e sottoposte all'approvazione della COVIP.
2. Il Consiglio di amministrazione provvede ad apportare allo Statuto le modifiche che si rendano necessarie a seguito della sopravvenienza di disposizioni normative o della fonte istitutiva, nonché di disposizioni, istruzioni o indicazioni della COVIP.
3. Le modifiche di cui al comma precedente sono portate a conoscenza dell'Assemblea dei Delegati alla prima riunione utile.

Art. 37 – Cause di scioglimento del fondo e modalità di liquidazione del patrimonio

1. Oltre che per le cause derivanti da eventuali disposizioni di legge, BYBLOS si scioglie per deliberazione dell'Assemblea straordinaria in caso di sopravvenienza di situazioni o di eventi che rendano impossibile lo scopo ovvero il funzionamento di BYBLOS.
2. L'Assemblea straordinaria può deliberare, altresì, lo scioglimento di BYBLOS a seguito di conforme accordo tra le parti indicate al precedente art. 1.
3. Il Consiglio di amministrazione e il Collegio dei Sindaci hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente agli altri organi di BYBLOS nonché alla COVIP tutti gli elementi che possono lasciare presumere la necessità di scioglimento di BYBLOS.
4. In caso di liquidazione di BYBLOS, l'Assemblea straordinaria procede agli adempimenti necessari per la salvaguardia delle prestazioni e dei diritti degli aderenti nonché alla nomina di uno o più liquidatori, determinandone i poteri in conformità alle vigenti disposizioni di legge.
5. Su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea ha facoltà di deliberare la fusione con altra forma pensionistica complementare nel rispetto delle istruzioni emanate dalla Commissione di Vigilanza sui fondi pensione.

Art. 38 – Rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Statuto si fa riferimento alla Normativa vigente.

Allegato 16

REGOLAMENTO ELETTORALE
SISTEMA DI ELEZIONE PER LA RAPPRESENTANZA DELLE IMPRESE
ASSOCIATE E DEI LAVORATORI ASSOCIATI IN ASSEMBLEA

1. Indizione delle elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato dei componenti l'Assemblea, il Presidente del Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori delle aziende esercenti l'industria della Carta e del Cartone, delle aziende Grafiche ed Affini e delle aziende Editoriali, di seguito denominato BYBLOS, stabilisce la data dello svolgimento delle elezioni per il rinnovo dell'Assemblea dei Delegati, informando tutte le Organizzazioni Datoriali e Sindacali stipulanti l'Accordo istitutivo.

Il Presidente di BYBLOS provvede ad informare i lavoratori mediante comunicazione alle imprese associate.

Hanno diritto al voto e sono eleggibili tutti i lavoratori associati e tutte le imprese associate che, ad un mese dalla data di indizione delle elezioni, siano in regola con il versamento della contribuzione.

2. Commissione elettorale

Indette le elezioni, il Presidente insedia entro 15 giorni una Commissione elettorale, composta da 1 rappresentante di ciascuna Parte istitutiva.

La Commissione elettorale è presieduta da un componente del Consiglio di Amministrazione.

I candidati di lista non possono fare parte della Commissione elettorale.

Il Presidente di BYBLOS trasmette alla Commissione elettorale gli elenchi dei lavoratori aventi diritto al voto, suddivisi per imprese.

La Commissione elettorale:

- a) verifica la validità delle liste presentate e sulla base delle liste valide, predispone le schede elettorali per imprese e lavoratori;
- b) almeno un mese prima della data delle elezioni trasmette alle imprese associate gli elenchi dei lavoratori alle dipendenze aventi diritto al voto, unitamente ad un numero congruo di schede elettorali con le relative istruzioni per le votazioni; la Commissione elettorale adotterà al riguardo modalità che garantiscano la segretezza del voto espresso;
- c) annota il numero delle schede inviate a ciascuna impresa associata;
- d) almeno un mese prima trasmette alle imprese associate le liste dei candidati delle due componenti dell'Assemblea; le liste dei lavoratori dovranno rimanere esposte in luoghi visibili ed accessibili a tutti presso le imprese associate, almeno nei 15 giorni precedenti l'inizio delle elezioni;
- e) riceve da ciascuna impresa gli elenchi attestanti la votazione dei lavoratori, le schede elettorali utilizzate, non utilizzate e quelle non ritirate dagli aventi diritto;
- f) riceve tramite posta da ciascuna impresa associata la scheda utilizzata dalla medesima per la votazione;
- g) procede allo scrutinio, separatamente per le imprese e i lavoratori, delle schede pervenute,

assicurando il controllo sulla regolarità delle operazioni elettorali; lo spoglio delle schede avverrà con il criterio della provenienza regionale;

- h) redige il verbale di avvenuta elezione con indicazione dei nominativi dei candidati eletti;
- i) predispose il verbale delle elezioni e lo invia al Consiglio di Amministrazione;
- j) esamina e risolve in unica istanza eventuali casi di contestazione.

La Commissione elettorale cessa le proprie funzioni con la proclamazione dei risultati e la comunicazione degli stessi agli eletti ed agli organi di BYBLOS.

3. Presentazione delle liste elettorali

3.1. *Imprese associate*

Almeno due mesi prima della data delle elezioni devono essere comunicate alla Commissione elettorale la lista con l'indicazione delle Imprese associate candidate. Tale lista, presentata dalle Organizzazioni Datoriali di cui al precedente punto 1, contiene un numero di candidature espresse per nominativo pari al numero dei delegati da eleggere aumentato al massimo di 1/3.

La lista riporta accanto alle imprese associate candidate all'elezione il nome della persona fisica cui è conferita procura speciale di rappresentanza.

3.2. *Lavoratori associati*

Almeno due mesi prima della data delle elezioni devono essere comunicate alla Commissione elettorale le liste con l'indicazione dei lavoratori associati candidati.

All'elezione dei rappresentanti dei lavoratori concorrono:

- liste presentate, congiuntamente o disgiuntamente, dalle Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 1;
- liste sottoscritte da almeno il 10% dei lavoratori associati.

Le liste devono contenere l'indicazione del gruppo sottoscrittore ed i nominativi dei candidati proposti. Accanto ai nominativi dei candidati devono essere poste le seguenti indicazioni: impresa presso cui il candidato lavora o da cui dipende, data di nascita, qualifica contrattuale, eventuale Organizzazione Sindacale di appartenenza.

Ciascun candidato non può essere presente in più di una lista e ciascuna lista contiene un numero di candidature espresse per nominativo pari al numero dei delegati da eleggere aumentato al massimo di 1/3.

4. Modalità di elezione

La votazione avviene su collegio unico nazionale.

Ricevuta la comunicazione dal Presidente di BYBLOS, le imprese devono fornire ai lavoratori associati adeguata informazione, anche ai fini della presentazione delle liste, circa la data e le modalità di svolgimento delle elezioni.

Entro 5 giorni dal termine delle elezioni l'impresa trasmette alla Commissione elettorale mediante lettera raccomandata o corriere espresso le schede elettorali dei lavoratori utilizzate, non utilizzate e quelle non ritirate dagli aventi diritto con i relativi elenchi, nonché le proprie.

4.1. *Imprese associate*

Almeno un mese prima dell'inizio delle elezioni, la Commissione elettorale consegna a ciascuna impresa associata un numero di schede elettorali variabile in funzione del numero dei dipendenti dell'impresa (unitariamente intesa) associati al Fondo, predisposte di diverso

valore (1, 5, 10, 100 e 1.000 voti) e consegnate ad ogni impresa associata in numero tale da eguagliare in valore il numero dei dipendenti associati al Fondo.

Le imprese associate procedono alla votazione in uno dei giorni stabiliti e riportati nella scheda stessa.

In sede di votazione ogni impresa associata può esprimere fino ad un massimo di 10 preferenze. Risultano eletti i candidati che hanno ottenuto il maggior numero di voti.

4.2. *Lavoratori associati*

Almeno 4 giorni prima dell'inizio delle elezioni ogni impresa associata consegna ai lavoratori aventi diritto la scheda elettorale contenente tutte le liste regolarmente presentate, con la specificazione in capo a ciascuna lista del gruppo sottoscrittore, in ordine temporale di presentazione.

Contestualmente il lavoratore appone la propria firma sull'apposito elenco per ricevuta. L'impresa fornisce alla R.S.U., ove presente, copia dell'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto contenente le sottoscrizioni che attestano l'avvenuto ritiro delle schede.

Le operazioni di voto devono concludersi entro 4 giorni successivi all'inizio delle elezioni. In caso di rilascio di un duplicato della scheda, il lavoratore deve riconsegnarlo esclusivamente all'impresa.

Scaduto il termine sopra indicato l'impresa e la R.S.U., ove presente, verificano l'esatta corrispondenza tra numero di schede consegnate e numero di firme dei lavoratori. L'esito di tale accertamento risulta da apposito verbale sottoscritto congiuntamente dall'impresa e dalla R.S.U..

5. **Scrutinio delle schede e proclamazione dei risultati**

Conclusa l'acquisizione delle schede, al termine del 15° giorno successivo all'ultimo dei giorni fissati per le elezioni, la Commissione elettorale procede al relativo scrutinio.

Per le imprese associate vengono considerati tutti i voti attribuiti a ciascun nominativo riportato nelle schede.

I Delegati dei lavoratori associati sono determinati in proporzione ai voti ricevuti da ciascuna lista rispetto al numero complessivo dei votanti ed al numero dei Delegati da eleggere.

Il voto è valido e viene attribuito alla relativa lista, anche nel caso di segno posto a lato di nominativi candidati riportati nella medesima lista.

Il voto non è valido qualora la scheda:

- a) non sia quella predisposta dalla Commissione elettorale;
- b) presenti segni o scritte non attinenti all'esercizio del voto;
- c) non rechi alcun segno (scheda bianca).

Esaurito lo scrutinio ed accertati eventuali casi di schede non correttamente votate, la Commissione elettorale dichiara eletti i candidati:

- per le imprese associate, coloro che hanno riportato il maggior numero di voti;
- per i lavoratori associati i nominativi che, secondo l'ordine della lista, corrispondono ai posti acquisiti da ciascuna lista.

6. **Sostituzione degli eletti**

6.1. *Imprese associate*

L'impresa eletta che perda la qualifica di associata per cessazione dell'attività, variazione di

settore di attività o per altro motivo, decade dalla carica di Delegato ed è sostituita dal primo candidato non eletto che abbia ottenuto il maggior numero di voti.

6.2. *Lavoratori associati*

Qualora un Delegato eletto dai lavoratori associati venga a cessare dalla carica per qualsiasi motivo, subentra nella carica il primo candidato non eletto della rispettiva lista di appartenenza.

Norme transitorie

Le elezioni per la costituzione della prima Assemblea di BYBLOS sono indette dal Consiglio di Amministrazione provvisorio, sentite le Organizzazioni Datoriali e Sindacali di cui al punto 1, al raggiungimento delle prime 15.000 adesioni; la data delle elezioni viene fissata non prima dei due mesi successivi.

Hanno diritto di voto e sono eleggibili tutti i lavoratori e le imprese le cui adesioni siano pervenute al Service amministrativo, entro i 20 giorni successivi a quello della indizione delle elezioni.

Quarantacinque giorni prima della data delle elezioni devono essere comunicate alla Commissione elettorale le liste con l'indicazione dei candidati.

La Commissione elettorale almeno un mese prima delle elezioni trasmette alle imprese associate le liste dei candidati delle due componenti della Assemblea, l'elenco degli aventi diritto al voto e, anche via internet, le schede elettorali da utilizzare per l'elezione dei Delegati delle imprese e dei lavoratori.

Le liste dei candidati dovranno rimanere esposte in luoghi visibili ed accessibili a tutti presso le imprese associate, almeno quindici giorni precedenti l'inizio delle elezioni.

Entro 5 giorni dal termine delle elezioni l'impresa trasmette alla Commissione elettorale mediante lettera raccomandata o corriere espresso le schede elettorali dei lavoratori utilizzate, non utilizzate e quelle non ritirate dagli aventi diritto con i relativi elenchi, nonché le proprie. Qualora le schede siano trasmesse via internet, l'impresa trasmetterà le schede restituite dai lavoratori, insieme all'elenco dei lavoratori che hanno votato e le proprie schede.

Lo scrutinio viene effettuato a partire dal 10° giorno successivo all'ultimo giorno utile per le elezioni.

Al termine dello scrutinio la Commissione elettorale proclama i risultati e li comunica al C.d.A..

I rappresentanti delle liste dei candidati ed i singoli candidati che ne abbiano interesse, possono presentare ricorso alla Commissione elettorale, entro 10 giorni dalla proclamazione dei risultati.

Detti ricorsi dovranno essere definiti dalla Commissione elettorale, entro 30 giorni dalla proclamazione dei risultati.

La Commissione elettorale cessa le proprie funzioni al termine del periodo previsto per l'esame delle eventuali contestazioni.

Allegato 17

**STATUTO DEL FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL SETTORE
EDITORIALE E GRAFICO, CARTARIO E CARTOTECNICO**

Art. 1 – Costituzione e denominazione

1. È costituita, ai sensi dell'art. 36 del codice civile, come associazione non riconosciuta, il FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA per il personale dipendente cui si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende grafiche e affini e delle aziende editoriali anche multimediali e il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone denominato “SALUTE SEMPRE”; di seguito “Fondo”.

Art. 2 – Durata e Sede

Il Fondo ha sede in Roma e ha durata illimitata; fatte salve le ipotesi di scioglimento e cessazione previste al successivo Art. 4.

Art. 3 – Soci

Sono soci del Fondo AIE, ANES, ASSOCARTA, ASSOGRAFICI, SLCCGIL, FI-STEL-CISL UILCOM-UIL e UGL Carta e Stampa.

Art. 4 – Iscritti e Beneficiari

1. Assumono la qualifica di iscritti al Fondo:
 - a) le aziende ed i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato non in prova, ai quali si applicano i CCNL di cui all'art. 1;
 - b) i lavoratori, appartenenti a categorie che applicano contratti collettivi di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori che stipulano i contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 1 del presente statuto a condizione che venga stipulato apposito accordo per disciplinare l'adesione da parte dei lavoratori interessati;
 - c) altre categorie e tipologie di lavoratori individuati sulla base di accordi sindacali sottoscritti.

L'iscrizione al fondo cessa a seguito di:

- a) scioglimento, liquidazione o comunque cessazione, per qualsiasi causa, del fondo;
- b) cessazione, per qualsiasi causa, degli iscritti medesimi;
- c) esclusione, disposta in presenza di omissioni contributive, secondo quanto previsto dal Regolamento Attuativo.

Il Regolamento Attuativo può prevedere il mantenimento della iscrizione di coloro che, per qualsiasi causa, abbiano perso il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione, regolamentando termini, condizioni e modalità per la prosecuzione volontaria della contribuzione.

2. Sono Beneficiari delle prestazioni fornite dal Fondo:

- gli iscritti di cui al precedente comma,
- Coniuge, conviventi e figli a carico degli iscritti in qualità di “aventi diritto” nei limiti previsti dal Regolamento e previa contribuzione aggiuntiva a carico degli iscritti a decorrere dalla data dell’adesione volontaria del singolo iscritto.

Art. 5 – Scopo e Finalità

Il fondo, che non si pone finalità di lucro, ha lo scopo di garantire, ai lavoratori iscritti ed ai beneficiari, trattamenti di assistenza sanitaria integrativa del Servizio sanitario nazionale mediante la stipula di apposite convenzioni con compagnie di assicurazione autorizzate all’esercizio dell’attività di assicurazione nel ramo malattia.

Il Fondo svolge ogni attività strumentale, sussidiaria e complementare al raggiungimento dello scopo di cui al presente articolo.

è comunque vietato distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione, nonché fondi, riserve o capitale durante la vita dell’Ente, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte per legge.”

Art. 6 – Organi Statutari

Sono organi del fondo:

- L’Assemblea;
- il Consiglio Direttivo;
- il Presidente;
- il Vice Presidente;
- il Collegio dei Revisori Contabili.

Tranne che per il primo mandato, dalla costituzione, della durata di quattro anni, tutte le cariche hanno durata di tre anni e permangono sino all’approvazione del bilancio del terzo esercizio.

Le cariche possono essere riconfermate per un massimo di due mandati consecutivi. La funzione di ciascuno dei componenti degli organi statutari ha termine nel caso in cui la designazione sia revocata dal socio che l’ha espressa, ovvero in caso di decadenza e/o di dimissioni.

La decadenza si verifica laddove il componente dell’Organo risulti assente ingiustificato per almeno tre riunioni consecutive.

Nei predetti casi, qualora si tratti di componenti dell’Assemblea o del Consiglio Direttivo, il socio che ne ha effettuato la designazione, provvede ad una nuova designazione nel più breve tempo ed in ogni caso entro i trenta giorni successivi.

I sostituti rimangono in carica per la durata del mandato in corso.

La decadenza per qualsiasi ragione da componente degli Organi comporta la decadenza dalla carica di Presidente o di Vice Presidente del fondo.

Art. 7 – Assemblea

L’Assemblea è composta dai rappresentanti dei soci di cui all’articolo 3.

Al fine di garantire il rispetto del principio della pariteticità, ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro spetta complessivamente un numero di voti eguale al numero di voti spettanti complessivamente ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, da ripartirsi con le seguenti modalità:

- 7 (sette) voti spettano alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, di cui 2(due) all' AIE, 1(uno) all' ANES, 2(due) ad ASSOCARTA e 2(due) ad ASSO-GRAFICI;
- 7 (sette) voti spettano alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, di cui 2 (due) alla SLC-CGIL, 2 (due) alla FISTELCISL, 2 (due) alla UILCOM-UIL, 1 (uno) alla UGL Carta e Stampa.

L'Assemblea ha competenza sulle seguenti materie:

- a) elegge i componenti del Consiglio Direttivo, i membri del Collegio dei Revisori Contabili, designati dai soci costituenti;
- b) delibera la sostituzione dei componenti degli Organi a seguito di comunicazione da parte dei soci;
- c) approva, su proposta del Consiglio Direttivo, il bilancio consuntivo ed il budget previsionale;
- d) delibera i compensi per i componenti di tutti gli Organi, nonché gli emolumenti a favore dei Revisori Contabili;
- e) approva le eventuali modifiche statutarie, su proposta del Consiglio Direttivo;
- f) attribuisce la qualifica di iscritti di cui all'Art. 4;
- g) fissa le linee guida strategiche e programmatiche del fondo;
- h) delibera lo scioglimento del fondo e la nomina del o dei liquidatori. L'Assemblea si riunisce almeno una volta l'anno.

L'Assemblea è convocata dal Presidente a mezzo lettera raccomandata ovvero a mezzo telefax oppure a mezzo posta elettronica da inviarsi almeno 15 giorni prima della riunione, ovvero, in caso d'urgenza a mezzo posta elettronica o telegramma, da inviarsi almeno 5 giorni prima della data della riunione.

Il Presidente, inoltre, deve convocare l'Assemblea qualora lo richieda almeno un terzo dei Rappresentanti in carica o il Collegio dei Revisori Contabili.

Alle riunioni dell'Assemblea partecipa il Collegio dei Revisori Contabili.

Le riunioni dell'Assemblea, in via ordinaria, sono valide con la presenza dei rappresentanti di almeno la metà più uno dei soci e le relative deliberazioni sono prese con la maggioranza dei presenti.

Le riunioni dell'Assemblea, in via straordinaria, sono valide con la presenza dei rappresentanti di almeno due terzi dei soci e le relative deliberazioni sono prese con la maggioranza di due terzi dei presenti.

Le deliberazioni relative all'attribuzione della qualifica di iscritti al Fondo, di cui all'art. 4, lett. b) e c), alle modifiche statutarie e allo scioglimento, sono assunte in via straordinaria.

L'Assemblea, su proposta del Presidente, nomina un Segretario il quale redige il verbale della riunione. Il verbale è sottoscritto dal Presidente dell'Assemblea e dal Segretario.

È consentito esprimere il voto attraverso delega ad altro componente dell'Assemblea.

La delega deve essere conferita per iscritto e può essere rilasciata anche in calce all'avviso di convocazione.

La delega può essere conferita soltanto per assemblee singole, con effetto anche per gli eventuali aggiornamenti.

Ciascun componente non può esercitare più di una delega.

Art. 8 – Consiglio Direttivo

Il Consiglio Direttivo, è costituito da 14 (quattordici) componenti, compresi il Presidente ed il Vice Presidente, così ripartiti:

- 7 (sette) componenti spettano alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, di cui 2 (due) all'AIE, 1 (uno) all' ANES, 2 (due) ad ASSOCARTA e 2 (due) ad ASSOGRAFICI;
- 7 (sette) componenti in rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, di cui 2 (due) designati dalla SLCCGIL, 2 (due) dalla FISTEL-CISL, 2 (due) di dalla UILCOM-UIL e 1 (uno) dalla UGL Carta e Stampa.

Il Consiglio Direttivo si riunisce ogni qualvolta lo ritengano necessario il Presidente o su richiesta di almeno cinque dei suoi componenti oppure del Collegio dei Revisori dei Conti, è convocato dal Presidente a mezzo telefax o telegramma o posta elettronica almeno cinque giorni prima della riunione o, in caso d'urgenza, con gli stessi mezzi, almeno 48 ore prima.

Il Direttore, ove nominato, partecipa in funzione di segretario.

I componenti il Consiglio Direttivo durano in carica come previsto dall'Art. 6. Spetta al Consiglio Direttivo:

- a) nominare il Presidente ed il Vice Presidente,
- b) deliberare e compiere gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione;
- c) definire il bilancio annuale consuntivo ed il budget previsionale del fondo, al fine di sottoporlo all'Assemblea per l'approvazione;
- d) decidere l'assunzione del personale nonché la eventuale nomina del Direttore;
- e) approvare e modificare i Regolamenti;
- f) decidere eventuali ricorsi, presentati dagli iscritti, secondo le modalità previste dal regolamento delle prestazioni;
- g) deliberare tutte le iniziative necessarie per la promozione ed per il monitoraggio della gestione;
- h) deliberare l'esclusione degli iscritti, prevista all'articolo 4, lettera c);
- i) deliberare l'autorizzazione alla prosecuzione volontaria prevista all'articolo 4, comma 2;
- l) deliberare sulle nuove domande di iscrizione di cui all'art.4
- m) proporre all'approvazione dell'Assemblea le modifiche dello Statuto;
- n) vigilare sull'esecuzione di tutte le deliberazioni assunte;
- o) determinare annualmente la quota parte dei contributi da destinare alle spese di gestione del fondo;
- p) nominare procuratori ad acta.

Il Consiglio direttivo può delegare propri poteri al Presidente, al Vice Presidente, ai singoli Consiglieri. Il Consiglio Direttivo può delegare propri poteri amministrativi/gestionali al Direttore.

Le riunioni del Consiglio Direttivo sono valide con la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti e le relative deliberazioni sono valide qualora siano assunte con il voto favorevole dei due terzi dei presenti. E' consentita ai componenti del Consiglio Direttivo e del Collegio dei Revisori dei Conti la partecipazione a distanza alle riunioni del Consiglio mediante sistemi di collegamento in voce o voce e immagine, purché il Segretario

affianchi il Presidente nella sede da questi prescelta che diviene la sede formale della riunione e purché sia consentito a tutti i partecipanti di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati.

Il Presidente accerta l'identità dei presenti e di coloro che sono collegati a distanza, dandone atto a verbale.

Alle riunioni del Consiglio Direttivo partecipa il Collegio dei Revisori Contabili.

Art. 9 – Presidente e Vice Presidente

Il Presidente e il Vice Presidente del fondo sono nominati, tra i propri membri, dal Consiglio Direttivo uno in rappresentanza di AIE, ANES, ASSOCARTA, ASSOGRAFICI, l'altro in rappresentanza di SLC-CGIL, FISTEL-CISL UILCOM-UIL e UGL Carta e Stampa.

I ruoli ruotano ad ogni mandato tra le due componenti.

Il Presidente ha la legale rappresentanza del fondo e presiede il Consiglio Direttivo. In caso di assenza o impedimento o per espressa delega, il Presidente è sostituito dal Vice Presidente.

Il Presidente ed il Vice Presidente agiscono con poteri e firma congiunti in tutti gli atti di straordinaria amministrazione, sia di attività interna che di attività esterna.

Art. 10 – Collegio dei Revisori

Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da 3 (tre) membri effettivi e da 2 (due) supplenti designati di comune accordo dai soci:

- uno con la funzione di Presidente, scelto tra i professionisti iscritti agli Albi previsti dalla legge, su designazione della parte che non esprime il Presidente del Consiglio Direttivo;
- uno effettivo ed un supplente designati, congiuntamente, dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 1;
- uno effettivo ed un supplente designati, congiuntamente, dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'articolo 1.

Qualora, nel periodo di carica del Collegio, venga meno uno o più dei suoi componenti, subentrerà il revisore supplente designato dalla stessa parte sociale, fino al reintegro del Collegio da parte dell'Assemblea, tenendo conto di quanto stabilito al precedente primo comma del presente articolo.

I componenti subentranti rimangono in carica sino alla scadenza del mandato in corso. Il Collegio dei Revisori controlla l'amministrazione del fondo, accerta la regolare tenuta della contabilità, la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri ed alle scritture contabili.

Il Collegio redige la relazione sul bilancio consuntivo dell'esercizio finanziario, depositandola almeno cinque giorni prima della data fissata per la riunione dell'Assemblea indetta per l'approvazione del suddetto bilancio consuntivo.

I Revisori Contabili partecipano alle sedute dell'Assemblea, del Consiglio Direttivo e dei Comitati di gestione.

Art. 11 – Direttore

Il Direttore, ove nominato, è responsabile delle attività operative del fondo e risponde al

Consiglio Direttivo, lo stesso coadiuva il Presidente nello svolgimento delle sue funzioni e sovrintende a tutti gli uffici e servizi del Fondo provvedendo al buon andamento degli stessi.

Dà attuazione alle delibere degli organi del fondo.

Spetta in particolare al Direttore del Fondo verificare che la gestione del Fondo sia svolta nell'esclusivo interesse degli aderenti, nel rispetto della normativa vigente, delle disposizioni contenute nei Regolamenti e nel presente Statuto, nonché dei contratti assicurativi e di servizi.

Il Direttore del Fondo ha l'obbligo di vigilare sul corretto funzionamento del Fondo e sul puntuale adempimento dei fornitori, nonché di segnalare al Consiglio Direttivo, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.

Partecipa in qualità di segretario alle riunioni del Consiglio Direttivo.

Art. 12 – Entrate

In via ordinaria costituiscono entrate del fondo:

- a) i contributi, ordinari o volontari, versati alla gestione a copertura dei trattamenti, previsti dai contratti nazionali di categoria di cui all'art. 4 ed eventualmente dalle leggi;
- b) i contributi versati alla gestione dei trattamenti sanitari integrativi previsti da accordi collettivi territoriali o aziendali che fossero frutto di specifici accordi di armonizzazione;
- c) i proventi straordinari di qualsiasi specie nonché le liberalità versate da enti o singoli privati.

Art. 13 – Patrimonio Sociale

Il Patrimonio Sociale è costituito da ogni e qualsiasi entrata, o bene, che a qualsivoglia titolo, sono pervenuti nella disponibilità del fondo.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio del fondo, è quello applicato ai "fondi comuni" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio del fondo sia durante la vita del fondo sia in caso di scioglimento dello stesso.

Art. 14 – Esercizio Economico

Il bilancio del fondo è unico.

L'esercizio economico ha inizio il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno. Il bilancio consuntivo deve essere approvato entro il 30 aprile dell'anno successivo all'esercizio in oggetto.

Il prelievo, l'erogazione ed il movimento di fondi del fondo devono essere effettuati con firma abbinata del Presidente e del Vice Presidente o su delega congiunta.

Art. 15 – Scioglimento-Cessazione

Per lo scioglimento del fondo è necessaria la decisione dell'Assemblea con la maggioranza

del 75% dei voti.

L'Assemblea nominerà uno o più liquidatori con la maggioranza prevista per le modifiche statutarie.

In caso di scioglimento del fondo o, in ogni caso, di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, sarà devoluto dai liquidatori, escluso in ogni caso qualsiasi rimborso ai soci, per attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono lo scopo del fondo.

Art. 16 – Regolamento delle Prestazioni

Per l'attuazione del presente Statuto il fondo deve dotarsi di un Regolamento delle Prestazioni, che dovrà essere portato all'approvazione dell'Assemblea entro sei mesi dalla costituzione del fondo medesimo.

Art. 17 – Controversie

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto si applicano le norme di legge in materia di associazioni di fatto senza scopo di lucro.

Lo Statuto ed i Regolamenti del fondo saranno tempestivamente modificati ed adeguati alle disposizioni di legge che dovessero, in futuro, disciplinare l'assistenza sanitaria integrativa.

Per qualsiasi controversia legale è competente il foro di Roma.

Qualsiasi controversia insorgesse tra i soci potrà essere demandata al giudizio di tre arbitri amichevoli compositori scelti tra gli iscritti all'albo tenuto dall'Ordine degli Avvocati.

Il Collegio arbitrale deciderà con poteri di amichevole composizione, secondo equità e con giudizio inappellabile.

Art. 18 – Norme Transitorie

Il primo Consiglio Direttivo sarà composto dai rappresentanti, in sede di costituzione, dei soci, i quali provvederanno anche alla nomina del Presidente.

L'assemblea, alla prima riunione utile, provvederà alla nomina degli organi statutari, nella composizione prevista dallo statuto medesimo.

*Allegato 18***REGOLAMENTO ATTUATIVO****INDICE**

- Art. 1 – Oggetto del Regolamento
- Art. 2 – Gestione dei rischi connessi all'erogazione delle prestazioni
- Art. 3 – Diritto e Obbligatorietà dell'iscrizione
- Art. 3bis – Familiari e conviventi
- Art. 4 – Beneficiari
- Art. 5 – Modalità di iscrizione
- Art. 6 – Registrazione on-line
- Art. 7 – Cessazione della partecipazione al Fondo
- Art. 8 – Decesso dell'Iscritto
- Art. 9 – Prosecuzione volontaria
- Art. 10 – Mantenimento dell'iscrizione per modifiche aziendali
- Art. 11 – Contribuzione
- Art. 12 – Modalità di versamento dei contributi
- Art. 13 – Omissioni contributive e ritardati versamenti
- Art. 14 – Termini di decorrenza dell'assistenza sanitaria e Prestazioni rimborsabili
- Art. 15 – Erogazioni in forma diretta
- Art. 16 – Erogazioni in forma indiretta
- Art. 17 – Modalità di rimborso delle prestazioni per le quali sia prevista l'erogazione in forma indiretta
- Art. 18 – Accertamenti amministrativi e controlli sanitari
- Art. 19 – Perdita del diritto al rimborso
- Art. 20 – Revisione della pratica di rimborso
- Art. 21 – Privacy e tutela dei dati personali e sensibili
- Art. 22 – Contact Center e Centrale Operativa

Art. 1 – Oggetto del Regolamento

1. Il presente Regolamento disciplina il funzionamento del “Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per il personale dipendente cui si applicano i C.C.N.L. Grafico-Editoriale e Cartario-Cartotecnico” denominato “Salute Sempre”, di seguito definito anche il Fondo, costituito con atto pubblico il 17 dicembre 2012 in attuazione dell' art. 14 (Parte prima) del C.C.N.L. 30 maggio 2011, per i dipendenti delle aziende grafiche e affini e delle aziende editoriali anche multimediali (di seguito C.C.N.L. 1), e dell'art. 17 (Parte prima) del C.C.N.L. 13 settembre 2012 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 (di seguito C.C.N.L. 2), fatto salvo quanto previsto dall'art. 4 comma 1 punti b) e c) dello Statuto.
2. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento s'intendono richiamate le norme dell'atto costitutivo, dello Statuto e le disposizioni dei vigenti C.C.N.L. di cui al comma precedente.

Art. 2 – Gestione dei rischi connessi all'erogazione delle prestazioni

1. La gestione dei rischi connessi con le prestazioni erogate sarà attuata dal Fondo mediante la stipula di apposita convenzione con una o più compagnie di assicurazione autorizzate all'esercizio dell'attività di assicurazione nel ramo malattia, selezionata/e dal Consiglio Direttivo.
2. Per l'erogazione delle prestazioni sanitarie, il Fondo può utilizzare il network delle compagnie di cui al comma precedente o, in alternativa stipulare una convenzione con un provider dotato di un network diffuso su tutto il territorio nazionale.

Art. 3 – Diritto e Obbligatorietà dell'iscrizione

1. Hanno l'obbligo di iscriversi al Fondo e a versare i contributi previsti, dal 1° gennaio 2013 le aziende destinatarie del C.C.N.L. 1 e dal 1° gennaio 2014 le aziende destinatarie del C.C.N.L. 2.
2. Le aziende di cui al comma precedente, per il 2013 coloro le quali applicano il C.C.N.L. 1 e per il 2014 coloro le quali applicano il C.C.N.L. 2 hanno l'obbligo di iscrivere al Fondo tutti i dipendenti a tempo indeterminato e gli apprendisti il cui rapporto sia regolato dai medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro. Le aziende iscritte che non hanno dipendenti iscritti al Fondo non hanno oneri.

Sono esclusi dall'obbligo di iscrizione i dipendenti che godono di una copertura assicurativa per l'assistenza sanitaria integrativa per effetto di accordi integrativi, o per atto unilaterale, con oneri a carico dell'azienda non inferiori a quelli previsti dal C.C.N.L..

3. Hanno diritto all'iscrizione:
 - a) le aziende e i lavoratori, appartenenti a categorie che applicano contratti collettivi di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori che stipulano i contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 1 del presente regolamento a condizione che venga stipulato apposito accordo per disciplinare l'adesione da parte dei lavoratori interessati;
 - b) è altresì consentita l'iscrizione al Fondo dei dipendenti dei Soci ex art. 3 dello Statuto, delle Organizzazioni Collegate e delle loro articolazioni territoriali e/o associative nonché enti e strutture collaterali compresi i dipendenti collocati in aspettativa non retribuita ai sensi della legge 300/70 purché vi sia un'espressa dichiarazione degli enti che assumono l'obbligo di contribuzione;
 - c) altre categorie e tipologie di aziende e lavoratori ai quali l'Assemblea, a seguito di richiesta scritta, abbia deciso di estendere la qualifica di iscritti.

Art. 3bis – Familiari

I lavoratori iscritti ai sensi del precedente art.3 o ai sensi del successivo art.9, successivamente alla fase di iscrizione obbligatoria, possono iscrivere al Fondo i seguenti familiari risultanti dallo stato di famiglia: A) coniuge/convivente more uxorio, B) figli minorenni, C) figli fiscalmente a carico fino a 26 anni, D) i figli con un grado di invalidità superiore al 66% nei limiti previsti dalla convenzione con gli istituti assicurativi o mutualistici.

La contribuzione aggiuntiva è completamente a carico dei lavoratori iscritti.

La copertura assicurativa decorrerà dal 1° giorno del mese successivo al terzo versamento mensile o in caso di versamento trimestrale dal 1° giorno del terzo mese successivo al

versamento.

L'iscrizione deve comprendere l'intero nucleo familiare. Sono nulle le iscrizioni parziali.

Art. 4 – Beneficiari

1. Le persone fisiche iscritte

Art. 5 – Modalità di iscrizione

1. L'iscrizione al Fondo presuppone la conoscenza e l'accettazione delle norme dello Statuto e del Regolamento nonché delle loro eventuali successive modifiche, che il Fondo provvederà a comunicare dandone evidenza sul proprio sito www.salutesempre.it.
2. L'iscrizione si intende perfezionata mediante la procedura informatizzata presente nell'area di iscrizione del sito Internet www.salutesempre.it o mediante altre modalità deliberate dal Consiglio Direttivo.
3. Le aziende ed enti comunicano al Fondo, con la Periodicità deliberata dal Consiglio Direttivo, mediante la procedura informatizzata e i modelli informatici presenti nel sito Internet del Fondo o mediante altre modalità deliberate dal Consiglio Direttivo, i dati anagrafici necessari per l'iscrizione dei propri dipendenti. La decorrenza dell'iscrizione comporta l'obbligo di versamento dei contributi corrispondenti per ciascun lavoratore.
4. Tutte le variazioni (nuove assunzioni, cessazioni, trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, cambi di indirizzo, ecc.) rispetto ai dati originariamente registrati dovranno essere comunicate, attraverso la procedura informatica presente sul sito www.salutesempre.it, al Fondo in occasione del versamento periodico dei contributi.
Nel caso di passaggio alla qualifica di dirigente l'Azienda è tenuta a darne comunicazione al Fondo entro trenta giorni dal passaggio.
5. Ai sensi del C.C.N.L. di cui all'art.1 comma1, superati i 12 mesi di obbligatorietà, di cui al comma 2 dell'articolo, 3l'iscrizione continuerà su base compartecipata e volontaria, secondo le previsioni del C.C.N.L. Laddove il lavoratore non manifesti la volontà di partecipare con la propria quota al Fondo (principio di volontarietà), lo stesso decade dall'iscrizione e cessa automaticamente la contribuzione da parte dell'impresa.
6. All'atto dell'iscrizione e comunque non oltre i 30 giorni successivi all'iscrizione del primo lavoratore ciascuna azienda deve designare in forma scritta il nome e la funzione della persona responsabile di svolgere il ruolo di referente con il Fondo, specificandone i riferimenti postali, telefonici e elettronici. Eventuali variazioni devono essere comunicate tempestivamente.
7. L'iscrizione ha durata indeterminata, permanendo le condizioni di adesione e fatta salva la facoltà di prosecuzione volontaria, e potrà essere oggetto di recesso con le decorrenze previste dal successivo art. 7.
8. L'autorizzazione al trattamento dei dati personali di natura sensibile di ciascun lavoratore sarà rilasciata, al Fondo, alle Compagnie di Assicurazione e al Service Amministrativo, dall'assistito in occasione della prima richiesta di prestazione (sia essa in regime rimborsuale o di assistenza diretta) mediante sottoscrizione di apposita modulistica da parte dell'iscritto previa lettura dell'informativa di cui all'art. 10 del D.Lgs. 196/2003.

Art. 6 – Registrazione on-line

1. Le aziende che avranno comunicato un proprio indirizzo di posta elettronica riceveranno, attraverso lo stesso mezzo, la User Id e la Password per la verifica della propria situazione anagrafica e contributiva. Parimenti i lavoratori iscritti riceveranno ai recapiti indicati dall'azienda di appartenenza la User Id e la Password per la verifica della propria situazione anagrafica e contributiva, per la consultazione dello stato di elaborazione delle proprie pratiche e poter utilizzare i servizi gestionali e liquidativi tramite il sito web.

Art. 7 – Cessazione della partecipazione al Fondo

1. L'assistito può recedere volontariamente dalla partecipazione al Fondo ferma restando la necessità, comunque, di assicurare un periodo minimo di permanenza pari a dodici mesi a decorrere dalla data di iscrizione volontaria. In caso di recesso, l'assistito deve far pervenire al Fondo l'apposito modulo, predisposto dal Fondo, entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno in corso al momento del recesso o, comunque, entro e non oltre il termine minimo di permanenza del dodicesimo mese a decorrere dalla data di iscrizione volontaria.
2. Nel caso di recesso, l'obbligo contributivo persiste sino alla fine dell'anno solare in corso al momento del recesso o, comunque, fino al termine minimo di permanenza del dodicesimo mese a decorrere dalla data di iscrizione volontaria. Il diritto alle prestazioni persiste successivamente al termine precedente per un periodo pari a quello per il quale è stato effettuato il versamento in assenza di copertura, sottratti eventuali periodi di copertura senza versamenti.
3. L'assistito può revocare la rinuncia volontaria all'iscrizione, purché la revoca pervenga al Fondo, mediante raccomandata AR, entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno in cui ha comunicato la volontà di recesso o, comunque, entro e non oltre il termine minimo di permanenza del dodicesimo mese a decorrere dalla data di iscrizione volontaria.
4. È data facoltà al lavoratore di reinscrivere al Fondo a seguito di un periodo minimo di un anno successivo al recesso. La reinscrizione è concessa per una sola volta. In tale ipotesi l'obbligo contributivo decorre dal mese successivo alla reinscrizione.
5. L'iscrizione al Fondo cessa altresì a seguito di:
 - a) scioglimento, liquidazione o comunque cessazione, per qualsiasi causa, del Fondo;
 - b) perdita della qualità di iscritto da parte della azienda di appartenenza del lavoratore assicurato, salvo il caso previsto dall'art. 9 comma 2;
 - c) cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro del lavoratore iscritto;
 - d) decesso;
 - e) mancata compartecipazione del dipendente alla contribuzione al Fondo con quota a suo carico;
 - f) nomina a Dirigente;
 - g) esclusione secondo quanto previsto dal successivo comma 6 e dall'articolo 9 comma 2. Nei casi di cui alle predette lettere b) c) e d), la società di appartenenza deve darne immediata comunicazione al Fondo e comunque entro il mese stesso in cui si verifica l'evento.
6. Nell'ipotesi in cui il Fondo abbia accertato comportamenti dolosi da parte dell'assistito

finalizzati all'acquisizione di prestazioni e/o rimborsi non dovuti, ovvero all'elusione degli obblighi contributivi di cui al successivo art. 13, comma 3, il Consiglio Direttivo può disporre l'immediata esclusione dell'iscritto dal Fondo, informandone contestualmente l'azienda di appartenenza; è fatta salva la facoltà del Fondo di intraprendere le procedure necessarie per il recupero delle somme di propria spettanza.

Art. 8 – Decesso dell'Iscritto

1. In caso di decesso dell'iscritto con nucleo familiare beneficiario, il coniuge superstite o convivente o, in sua assenza, il componente più anziano del nucleo familiare già iscritto al Fondo subentreranno nella qualifica di capo nucleo fino alla fine dell'esercizio in corso alla data del decesso, con continuità delle coperture.
2. Il capo nucleo subentrante all'iscritto deceduto, come definito e ai sensi di quanto stabilito al comma precedente, potrà attivare, ferme rimanendo le disposizioni normative in materia di capacità d'agire, la prosecuzione volontaria a proprio favore e degli eventuali ulteriori familiari iscritti.

L'attivazione della prosecuzione volontaria, con effetto a partire dall'anno successivo a quello in cui si è verificato il decesso del lavoratore iscritto, avverrà mediante consegna del modulo di prosecuzione volontaria entro il 30 novembre dell'anno in cui si è verificato il decesso oppure, qualora questo sia successivo a detta data, entro il 31 dicembre del medesimo anno.

3. Il prosecutore volontario dovrà sottoscrivere un apposito modulo di prosecuzione dell'adesione, fornendo al Fondo i dati necessari per gestire l'accredito a mezzo RID, a suo totale e esclusivo carico, dell'importo previsto dal Consiglio Direttivo per il mantenimento dell'iscrizione, comprensivo anche di una quota a copertura delle spese amministrative di cui all'art. 8 punto o) dello Statuto.

Art. 9 – Prosecuzione volontaria

1. Il lavoratore ha la facoltà di proseguire volontariamente la contribuzione individuale a copertura di eventuali periodi nei quali usufruisce di disoccupazione o di mobilità per le quali siano state esperite le relative procedure di legge. Al lavoratore è consentito, altresì, di proseguire volontariamente la contribuzione individuale per i periodi di aspettativa non retribuita ovvero di cassa integrazione guadagni a zero ore.
2. Ai fini di cui sopra, dovrà presentare apposita richiesta entro 60 giorni dalla data di inizio della sospensione ovvero della cessazione del rapporto di lavoro.
3. Il lavoratore potrà delegare l'azienda ad effettuare la trattenuta del relativo importo dalle proprie competenze ovvero effettuare direttamente il versamento con le modalità definite al successivo art. 12 comma 6. Eventuali diverse modalità di versamento, previste da specifici accordi sindacali, devono essere di volta in volta autorizzate.
4. Di norma nei periodi di aspettativa non retribuita o di cassa integrazione guadagni a zero ore l'Azienda non ha l'obbligo della contribuzione al Fondo, salvo che l'Azienda medesima, per accordo sindacale o per sua scelta, non prosegua i versamenti. Qualora l'azienda intenda proseguire volontariamente i versamenti individuali per i lavoratori sospesi, facendosi carico del relativo onere, non deve chiedere alcuna autorizzazione preventiva e continuerà ad effettuare i versamenti a copertura secondo le procedure in atto.

5. L'importo del versamento volontario individuale di cui al presente articolo è equiparato a quanto previsto per i dipendenti. 6. Il lavoratore in pensione, con le stesse modalità del precedente comma 2, ha la facoltà di proseguire volontariamente la contribuzione individuale.
7. Per effettuare la prosecuzione volontaria dei versamenti individuali, il lavoratore o l'azienda delegata all'adempimento dovranno attenersi alle seguenti modalità:
 - a) Compilare la richiesta di "prosecuzione volontaria dei versamenti individuali" disponibile on line sul sito del Fondo, per la necessaria autorizzazione.
 - b) Una volta concessa l'autorizzazione, i relativi versamenti possono essere effettuati dall'azienda nel caso di accordo sindacale o di scelta del lavoratore ovvero dal lavoratore, individualmente od unitamente ad altri lavoratori, in maniera diretta secondo le modalità illustrate nel successivo art.12 comma 6.

Art. 10 – Mantenimento dell'iscrizione per modifiche aziendali

1. Nei casi di trasferimento di azienda o di ramo d'azienda, di fusione, scissione o altre vicende modificative dell'assetto giuridico originario, comportanti la sopravvenuta inapplicabilità ai lavoratori iscritti al Fondo dell'accordo di cui all'articolo 1, le aziende interessate a rimanere associate dovranno far domanda di mantenimento dell'iscrizione al Fondo al Consiglio Direttivo dello stesso.
2. Il Consiglio Direttivo concede a suo insindacabile giudizio di mantenere l'iscrizione al Fondo delle aziende di cui al precedente comma, informando azienda e lavoratori interessati.
3. In caso negativo, resterà la possibilità individuale in capo ai lavoratori interessati di far domanda per la prosecuzione volontaria con le modalità previste dal presente Regolamento. Tale possibilità è estesa al lavoratore che cambia azienda. Le pratiche di rimborso presentate prima della delibera contraria saranno in ogni caso processate dal Fondo, mentre le pratiche successive alla stessa saranno processate qualora il lavoratore assistito attivi la prosecuzione volontaria entro il quindicesimo giorno successivo alla delibera contraria, ferma restando la necessaria continuità contributiva.

Art. 11 – Contribuzione

1. Il finanziamento del Fondo è attuato mediante il versamento di un contributo annuo per ciascun lavoratore dipendente iscritto, nella misura e secondo le modalità determinate dall'accordo istitutivo e dalle successive modificazioni.
Per la copertura delle spese di funzionamento del Fondo, dai contributi versati è prelevata una quota parte il cui ammontare è stabilito annualmente dal Consiglio Direttivo sulla base del preventivo di spesa.
Per le aziende di cui al comma 3 dell'art. 3 il Consiglio Direttivo potrà deliberare un contributo aggiuntivo finalizzato alla copertura delle spese amministrative di segreteria ed a quanto connesso con lo svolgimento delle attività degli organi del Fondo. Detto contributo dovrà essere riconosciuto anticipatamente con il primo versamento utile dei contributi dell'anno solare.
2. Ogni futura variazione della contribuzione obbligatoria annua dovrà essere definita tenendo anche conto della ripartizione delle singole quote mensili, analogamente alle modalità di versamento della contribuzione facoltativa prevista in caso di adesione

del nucleo familiare a totale carico del lavoratore dipendente.

3. Per i primi tre mesi in cui è sospesa la corresponsione della retribuzione, il lavoratore che si venga a trovare in una delle condizioni previste, in base a norme di legge o di contratto, per l'aspettativa non retribuita con diritto alla conservazione del posto di lavoro per cause diverse da quelle di cui al presente comma 3, sarà integralmente coperto.

Art. 12 – Modalità di versamento dei contributi

1. A partire dal mese di decorrenza della contribuzione, è necessario determinare l'importo complessivo mensile della contribuzione da versare al Fondo con riferimento a tutti i lavoratori iscritti. La periodicità è mensile, fatta salva:
 - a) la previsione per il versamento in unica soluzione anticipata delle quote di contribuzione residue nei diversi casi previsti per il mantenimento dell'iscrizione fino alla fine dell'anno in cui si verifica l'evento che dà luogo alla perdita della qualità di iscritto;
 - b) la facoltà del lavoratore ammesso alla prosecuzione volontaria di disporre il versamento della contribuzione prevista a suo totale carico tramite RID in unica soluzione annua anticipata.
 - c) Delibere del consiglio che prevedono periodicità diverse pubblicate sul sito almeno con 60 gg di anticipo
2. Gli elenchi nominativi dei lavoratori iscritti, di cui al precedente art. 4, completi dell'indicazione dei contributi a carico azienda e a carico dei lavoratori medesimi, saranno comunicati mensilmente al Service Amministrativo e alla segreteria del Fondo entro il giorno 10 del mese successivo a quello di competenza. Nella medesima comunicazione dovranno essere indicati i lavoratori iscritti che abbiano cessato, per qualsiasi causa, il rapporto di lavoro nel mese di competenza.
3. I contributi a carico azienda e dei lavoratori iscritti saranno versati entro il giorno 15 del mese successivo a quello di competenza. Il versamento dei contributi avviene con cadenza mensile, salvo diversa delibera del Consiglio Direttivo pubblicata sul sito almeno con 60gg di anticipo, e consiste in unico bonifico bancario il cui importo deve coincidere esattamente con il totale presente nella corrispondente distinta di contribuzione. Il bonifico deve essere ordinato con data certa di valuta e disponibilità dell'importo versato entro il suddetto termine del giorno 15 del mese successivo a quello di competenza.
4. Nel caso in cui la scadenza di pagamento coincida con un sabato, una domenica o altri giorni festivi, la stessa dovrà ritenersi procrastinata al primo giorno lavorativo successivo.
5. Tutti gli importi bonificati saranno accreditati sul conto corrente di raccolta del Fondo tramite RID o bonifico bancario.
6. I versamenti della contribuzione da parte dei lavoratori ammessi alla prosecuzione volontaria dovranno essere disposti tramite RID o bonifico bancario semestrale, ordinato con data certa di valuta e disponibilità dell'importo versato entro il giorno 15 del mese di inizio del semestre di competenza (gennaio e luglio). In caso di scelta del versamento unico annuo anticipato, il RID o bonifico bancario dovrà essere disposto con data certa di valuta e disponibilità dell'importo versato entro il giorno 15 del mese

di gennaio dell'anno di competenza. Il Service amministrativo redigerà l'elenco dei lavoratori ammessi alla contribuzione volontaria e assicurerà la riconciliazione con i contributi versati tramite RID o bonifico bancario con cadenza mensile entro il giorno 30 di ciascun mese, anche tenendo conto del fatto che il mese di gennaio includerà sia i versamenti con cadenza mensile che quelli con cadenza annuale.

Art. 13 – Omissioni contributive e ritardati versamenti

1. Nel caso in cui il versamento effettuato risulti inesatto o incompleto, il Fondo, direttamente o tramite il Service Amministrativo, informerà l'azienda affinché provveda tempestivamente alla relativa regolarizzazione, che dovrà avvenire entro e non oltre 30 giorni dalla prima scadenza di versamento successiva alla comunicazione ricevuta. Trascorso tale termine senza che la azienda abbia provveduto alla regolarizzazione del versamento, il Fondo informerà la azienda stessa ed i lavoratori interessati, sospendendo l'erogazione delle prestazioni. L'erogazione delle prestazioni sarà ripristinata successivamente alla regolarizzazione della posizione, ovvero dal mese concordato nel caso che sia stata accordata dal Consiglio Direttivo del Fondo una pianificazione del pagamento dei contributi dovuti.
2. Qualora il ritardo del versamento dei contributi sia superiore ad un mese troveranno applicazione gli interessi legali maggiorati di 3 punti rispetto alla misura prevista dalla normativa vigente al tempo, a totale carico del datore di lavoro.
3. In caso di morosità della azienda che si protragga per 6 mesi, ove non sia stata chiesta e concordata la pianificazione del pagamento, il Fondo intraprende l'iter di esclusione degli Iscritti. Prima di procedere con l'effettiva esclusione, il Fondo invierà un'ultima comunicazione di sollecito alla azienda per la regolarizzazione, che dovrà avvenire entro e non oltre 30 giorni dalla prima scadenza di versamento successiva alla comunicazione ricevuta. Detta comunicazione sarà anche inviata per conoscenza alle Parti istitutive del Fondo. Trascorso tale termine senza riscontro positivo, il Fondo informerà la azienda e i lavoratori interessati dell'avvenuta esclusione.
4. Il Consiglio Direttivo valuterà i termini e le modalità dell'eventuale rientro della azienda esclusa per morosità che ne avesse fatto espressa richiesta.
5. È comunque facoltà dei lavoratori interessati richiedere, ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 anche in caso di morosità dell'azienda inadempiente, la prosecuzione volontaria della propria partecipazione al Fondo; la relativa decorrenza sarà stabilita dal Consiglio Direttivo, anche in via transitoria ed anticipatamente rispetto allo scadere del termine semestrale di cui al precedente comma 3 del presente articolo. In queste ipotesi dovrà tenersi conto dell'eventuale sospensione della continuità della copertura sanitaria, avuto riguardo tanto al profilo contributivo che prestazionale, conseguente all'inadempimento della azienda di appartenenza.
6. Il Fondo non è responsabile di eventuali danni derivanti dall'omissione e/o morosità contributiva imputabile alla azienda di appartenenza.

Art. 14 – Termini di decorrenza dell'assistenza sanitaria e Prestazioni rimborsabili

1. La copertura assicurativa decorrerà dal 1° giorno del mese successivo al terzo versamento mensile o in caso di versamento trimestrale al 1° giorno del terzo mese successivo al versamento.

2. Nell'ipotesi di adesioni tardive del nucleo familiare, effettuate oltre il semestre dall'avvio della prosecuzione volontaria o, in caso di nuovi assunti, dall'assunzione, l'assistenza sanitaria decorrerà in ogni caso dal primo giorno del quarto mese successivo all'inizio della contribuzione.
3. I rimborsi saranno effettuati secondo i limiti e le modalità che verranno stabiliti dal Consiglio Direttivo con criteri che garantiscano uniformità di trattamento per casistiche identiche nonché assicurino al Fondo la necessaria riserva.
4. L'elenco delle prestazioni rimborsabili è riportato nel Nomenclatore/Tariffario.

Art. 15 – Erogazioni in forma diretta

1. Gli assistiti potranno rivolgersi ad una delle strutture convenzionate con il Fondo per ricevere le prestazioni oggetto delle singole convenzioni con le medesime stipulate.
2. L'erogazione delle prestazioni da parte delle strutture convenzionate è disciplinata da appositi accordi che individuano le prestazioni erogabili, le limitazioni ed i relativi importi.
3. Il Fondo pubblica, direttamente o attraverso un link, sul proprio sito Internet l'elenco delle strutture convenzionate e la tipologia di prestazioni e servizi offerti da ciascuna di esse, aggiornandolo periodicamente.

4. L'accesso alle strutture convenzionate è consentito ai beneficiari a prescindere dalla loro dislocazione territoriale.

5. Per ricevere le prestazioni presso una delle strutture convenzionate in regime di assistenza diretta, gli assistiti dovranno contattare preventivamente la Centrale operativa e ricevere l'autorizzazione da parte della medesima. L'autorizzazione va richiesta alla Centrale Operativa con un preavviso di 2 giorni lavorativi.

La Centrale operativa, verificata l'inclusione in copertura e la regolarità contributiva del richiedente, chiederà all'assistito lettura della prescrizione medica e del quesito diagnostico nell'ipotesi di prestazioni diverse dal ricovero e/o intervento.

In caso di ricovero e/o intervento l'assistito dovrà trasmettere la documentazione medica via fax o via mail. Valutata l'inclusione in garanzia e la capienza nei massimali residui, la Centrale operativa autorizza la struttura convenzionata a erogare la prestazione all'assistito in regime di assistenza diretta, sempre che il certificato da presentare al centro convenzionato corrisponda a quanto dichiarato telefonicamente, dando evidenza di eventuali spese non previste dal piano sanitario.

La medesima procedura potrà anche essere effettuata mediante la funzione di preautorizzazione on-line attiva nell'area riservata dell'iscritto. Dell'avvenuta autorizzazione alla prestazione viene fornita conferma all'assistito dalla Centrale Operativa o dalla struttura convenzionata a mezzo telefono, fax, e-mail o sms secondo la preferenza espressa dal medesimo al momento della richiesta della prestazione.

Nel caso invece in cui l'autorizzazione dovesse essere negata, la Centrale Operativa invia un fax o una mail di negazione e contatta l'Assistito.

6. L'autorizzazione deve essere rilasciata dalla Centrale Operativa preventivamente rispetto alle prestazioni richieste con la medesima, anche nei casi in cui si trattasse di prestazioni sanitarie aggiuntive che si rendessero eventualmente necessarie in corso di cura, ovvero qualora la prestazione erogata sia in base a successiva valutazione medica in corso di erogazione diversa da quella già autorizzata.

Solo ed esclusivamente nei casi di ricovero urgente per interventi di comprovata gravità limitatamente a patologie/malattie in fase acuta o a seguito di infortunio, l'Assistito potrà richiedere l'autorizzazione successivamente all'erogazione della prestazione e comunque entro un termine massimo di 5 giorni dall'esecuzione dell'intervento. In questo caso, l'urgenza e la gravità della prestazione dovranno essere comprovate da idonea documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria, attestante il carattere di indifferibilità dell'intervento, ferma restando la necessaria inclusione in garanzia dell'eventuale prestazione erogata con carattere di urgenza, che dovrà essere valutata dalla Centrale Operativa. Contestualmente l'Assistito dovrà provvedere ad inviare a mezzo fax o mail alla Centrale Operativa apposito modulo contenente l'attestazione della struttura sanitaria dello stato di necessità ed urgenza. Nel caso di infortunio, inoltre, l'Assistito dovrà inviare il referto del Pronto Soccorso redatto nelle 48 ore successive all'evento.

7. Tutte le autorizzazioni rilasciate dalla Centrale Operativa sono soggette ad un periodo di validità pari a 30 giorni, decorso il quale, l'autorizzazione cessa la propria efficacia. Ferma restando la necessità di acquisire l'autorizzazione preventiva della Centrale Operativa, con riferimento alla prenotazione delle prestazioni, la Struttura Sanitaria potrà essere contattata dalla Centrale Operativa, ovvero direttamente dall'Assistito. Al momento dell'erogazione della prestazione l'assistito dovrà esibire un documento di identità in corso di validità.
8. L'interessato potrà sottoporsi alle cure presso la struttura sanitaria convenzionata anche in mancanza di autorizzazione o di prestazione escluse dalla garanzia. In questo caso sostiene direttamente il relativo onere alle tariffe convenzionate e, nel caso di prestazione inclusa nella garanzia, potrà richiederne il rimborso secondo le modalità di cui al successivo articolo 17.

Art. 16 – Erogazioni in forma indiretta

1. L'assistito può chiedere al Fondo il rimborso delle spese sostenute per prestazioni ricevute presso strutture di sua propria scelta, entro la fine del trimestre successivo alla data della fattura relativa alla prestazione ricevuta.
2. Il rimborso è ammesso solo per prestazioni individuate dal Nomenclatore/Tariffario.

Art. 17 – Modalità di rimborso delle prestazioni per le quali sia prevista l'erogazione in forma indiretta

1. Nell'ipotesi in cui l'assistito ricorra all'erogazione in forma indiretta di cui all'articolo 16, l'interessato può presentare con cadenza minima mensile domanda di rimborso delle prestazioni ricevute utilizzando l'apposito modulo "Richiesta di rimborso", con effettuazione dei rimborsi entro il termine massimo del trimestre successivo al mese di presentazione delle richieste.
2. L'assistito deve compilare il modulo in ogni sua parte, apporvi data e firma ed inviarlo in originale al Fondo. L'assistito i cui familiari siano iscritti al Fondo può inviare le richieste di rimborso per sé e per i medesimi in un'unica soluzione.
3. Al modulo devono essere sempre allegati:
 - prescrizione medica intestata all'assistito, salvo che per le visite specialistiche, completa di diagnosi indicante tipologia e numero delle prestazioni;
 - in caso di ricovero, la copia della cartella clinica, timbrata dall'ospedale/istituto di

cura/ clinica;

- documenti di spesa intestati all'assistito, con espressa indicazione di tipologia e numero delle prestazioni effettuate, della data di emissione e degli onorari corrisposti;
- per le cure dentarie: l'apposito modulo predisposto dal Fondo compilato dal medico odontoiatra.

La predetta documentazione deve essere trasmessa nella forma richiesta dalla convenzione assicurativa.

Tutta la documentazione dovrà essere fiscalmente in regola con le vigenti disposizioni di legge e redatta in lingua italiana, o comunque corredata da traduzione in lingua italiana. Non sono ammessi documenti di spesa che presentino cancellature e correzioni.

4. La documentazione di cui al comma precedente deve essere trasmessa contestualmente alla richiesta di rimborso; le fatture inviate successivamente non sono ammesse al rimborso.
5. L'assistito deve altresì comunicare se il rimborso richiesto è relativo a spese correlate ad eventi causati da responsabilità di terzi o coperte anche parzialmente da un'assicurazione privata di rimborso delle spese mediche. L'assistito è responsabile nei confronti del Fondo per i casi di indebito arricchimento.
6. I documenti di spesa, come l'ulteriore documentazione inviata al Fondo (a titolo esemplificativo, referti, diagnosi mediche, dichiarazioni originali del medico, etc. ...), non vengono restituiti all'assistito alla chiusura della pratica di rimborso.
7. Alla chiusura della pratica di rimborso il Fondo si farà carico di fornire all'assistito attestazione comprovante la documentazione ricevuta e le spese effettivamente rimborsate al fine di consentire la detrazione in sede di dichiarazione dei redditi annuale delle eventuali quote di spesa rimaste a carico dell'assistito.
8. Qualora gli importi indicati in fattura non siano espressi in euro, il rimborso verrà effettuato tenendo conto del controvalore in euro alla data della fattura.
9. I rimborsi verranno effettuati, anche indirettamente, a mezzo bonifico bancario sul conto corrente indicato dal dipendente, anche per le pratiche relative al nucleo familiare.

Art. 18 – Accertamenti amministrativi e controlli sanitari

1. Per l'evasione delle pratiche di rimborso, il Fondo si avvarrà dell'ausilio di uno o più sanitari all'uopo prescelti cui sottoporrà le singole casistiche secondo le procedure dallo stesso stabilite.
2. Il Fondo ed i suoi incaricati possono richiedere all'assistito ogni altra documentazione ritenuta necessaria, nonché procedere a visite di controllo nel caso di prestazioni erogate in forma diretta presso strutture convenzionate.
Il Fondo può inoltre disporre accertamenti amministrativi.

Art. 19 – Perdita del diritto al rimborso

1. L'assistito perde il diritto al rimborso se trascorrono più di quattro mesi tra la data della documentazione di spesa e la data di trasmissione della stessa al Fondo.
2. La richiesta di rimborso per retta giornaliera di degenza deve essere trasmessa entro tre mesi dalla data di dimissioni, pena la decadenza dal rimborso.

3. A fronte di una richiesta da parte del Fondo di integrazione della documentazione inerente la pratica di rimborso, la stessa deve essere trasmessa dall'assistito al Fondo entro 60 gg. dalla richiesta pena la decadenza del diritto al rimborso.
4. Il rimborso delle spese relative a prestazioni nella fase di pre-ricovero sarà soggetto al termine di cui ai punti precedenti, ferma restando la decorrenza dalla data di dimissioni dal ricovero.

Art. 20 – Revisione della pratica di rimborso

1. L'iscritto può chiedere la revisione della pratica di rimborso entro 60 giorni dalla data della lettera di liquidazione. È facoltà dell'iscritto promuovere il ricorso al Collegio Arbitrale di cui all'articolo 17 dello Statuto entro i 30 giorni successivi alla decisione del Fondo.

Art. 21 – Privacy e tutela dei dati personali e sensibili

1. Tutti i dati conferiti dalle aziende e dai loro dipendenti saranno trattati dagli Organi del Fondo e dagli operatori, secondo le modalità ed entro i limiti previsti dal “Codice in materia di protezione dei dati personali” di cui al D.Lgs. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 22 – Contact Center e Centrale Operativa

1. Il Fondo mette a disposizione degli associati e degli assistiti un servizio di Contact Center finalizzato a fornire loro un supporto costante e qualificato; il servizio è erogato attraverso uno o più numeri telefonici e caselle e-mail dedicate.
2. Attraverso lo stesso numero, o uno dei suddetti numeri, sarà anche fornito il servizio di Centrale Operativa, con compiti di verifica dell'erogabilità della prestazione richiesta, indirizzamento alle strutture più idonee convenzionate con il Fondo, rilascio dell'autorizzazione e, infine, laddove richiesto, prenotazione della prestazione presso la struttura convenzionata scelta dall'assistito.
3. La Centrale Operativa fornirà inoltre eventuali servizi accessori quali consulenza medica e secondo parere specialistico, qualora previsti dalla convenzione in essere con la Compagnia Assicuratrice.

ACCORDO INTERCONFEDERALE 9 MARZO 2018



CONFINDUSTRIA


IL SINDACATO DEI CITTADINI

Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil

1. Le ragioni

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che un sistema di relazioni industriali più efficace e partecipativo sia necessario per qualificare e realizzare i processi di trasformazione e di digitalizzazione nella manifattura e nei servizi innovativi, tecnologici e di supporto all'industria.

In questa prospettiva e in un quadro di riferimento condiviso ritengono necessario definire al livello interconfederale percorsi e linee di indirizzo per le relazioni industriali al fine di assicurare una *governance* equilibrata alla contrattazione collettiva e alla bilateralità.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil si pongono, infatti, l'obiettivo di realizzare con questo accordo un ammodernamento del sistema delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva al fine di contribuire fattivamente alla crescita del Paese, alla riduzione delle disuguaglianze nella distribuzione del reddito, alla crescita dei salari, al necessario miglioramento della competitività attraverso l'incremento della produttività delle imprese, al rafforzamento dell'occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori e alla creazione di posti di lavoro qualificati.

Le Parti sono convinte che avere relazioni industriali autorevoli, dinamiche e qualificate costituisca un fattore di sviluppo, capace di incidere positivamente su un sistema economico-produttivo che deve essere in grado di vincere le sfide poste dai mercati sempre più globalizzati, dalla tecnologia e dai conseguenti cambiamenti del lavoro.

Con questo accordo, dunque, Confindustria e Cgil Cisl Uil intendono definire linee guida per una riforma dei contenuti e delle modalità delle relazioni industriali e degli assetti della contrattazione collettiva, nonché definire principi di indirizzo su alcune questioni di comune interesse, che è volontà condivisa mettere al centro del prosieguo del confronto, al fine di addivenire a ulteriori concrete intese.

2. Il contesto

L'economia italiana sta registrando una fase di ripresa e di crescita economica che va sostenuta e irrobustita, anche al fine di recuperare il gap competitivo e i differenziali che permangono rispetto alle altre maggiori economie concorrenti. È una fase economica, che necessita di una ulteriore implementazione degli investimenti, sia pubblici che privati, orientati all'innovazione, al potenziamento delle infrastrutture, alla competitività, a sostegno della domanda interna e al superamento dei divari territoriali a partire dalle aree del Mezzogiorno.

È, infatti, fondamentale tradurre la ripresa in crescita economica ma, soprattutto, è importante lavorare insieme per consolidare le condizioni per uno sviluppo del sistema economico e sociale del Paese. I processi di trasformazione in atto interrogano, infatti, sia la società che l'economia italiana e mettono al centro del dibattito i temi della qualità del lavoro, unitamente a quello della crescita della quantità dei posti di lavoro, della riduzione dei differenziali retributivi di genere, del contrasto al lavoro irregolare e in elusione e del tasso di occupazione tra la popolazione.

Occorre proseguire il potenziamento delle politiche per i giovani a partire dalle misure dirette a migliorare sempre più il rapporto tra scuola e lavoro. Occorre consolidare le filiere dell'istruzione e della formazione professionale, anche attraverso gli Istituti Tecnici Superiori e percorsi universitari orientati alle materie STEM e un forte impegno per una formazione continua di qualità che deve poter coinvolgere tutte le lavoratrici e i lavoratori. È necessario, in altre parole, favorire l'incontro domanda offerta nel mercato del lavoro, i percorsi di formazione e riqualificazione professionale, le politiche attive e il sostegno alle transizioni.

Sono indispensabili per il Paese, inoltre, imprese che investano ancora di più in ricerca e sviluppo. Serve, più in generale, un significativo aumento della competitività e della

produttività accompagnata da una crescita dei salari. In questa prospettiva, un aumento della occupazione qualificata e la realizzazione di forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori sono un obiettivo comune da perseguire. Occorrono strumenti di politica economica sempre più mirati ad accompagnare la ripresa e ad implementare l'occupazione e un quadro stabile di investimenti pubblici.

Non si può prescindere da un'ampia condivisione degli obiettivi da perseguire entro una attenta lettura delle dinamiche e delle politiche europee. Si vogliono individuare riferimenti certi e condivisi verso cui orientare opportunamente le relazioni industriali e la contrattazione collettiva, in modo da cogliere tutte quelle opportunità che, anche attraverso misure economiche adeguate, si possono perseguire sul fronte della competitività, dei redditi da lavoro, del rilancio della domanda interna, che sono fattori importanti per la crescita dell'economia e lo sviluppo del sistema paese.

Su questi temi, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono opportuno avviare un confronto fattivo e partecipato, anche con le istituzioni pubbliche, con l'obiettivo di concorrere all'individuazione delle soluzioni più idonee al superamento di queste criticità.

3. Tre obiettivi centrali

Tre questioni rivestono, a giudizio di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, una particolare rilevanza e pertanto, saranno affrontate prioritariamente in modo da cogliere altrettanti importanti obiettivi.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono, infatti, convinte che serva:

- a) condividere una strategia di sviluppo, coordinata e coerente con le trasformazioni in atto, basata su formazione, ricerca e innovazione, volta a dare all'economia del Paese una crescita sostenibile e inclusiva, capace di affrontare e ridurre i dualismi produttivi, occupazionali e territoriali. Serve, a tal fine, estendere e qualificare gli investimenti privati e rilanciare quelli pubblici, con particolare riferimento all'utilizzo dei fondi strutturali. In particolare, per il Mezzogiorno occorre una strategia che sostenga tali investimenti, valorizzando i patti territoriali, dando attuazione agli accordi interconfederali, anche attraverso una più estesa e qualificata contrattazione di secondo livello mirata allo sviluppo produttivo e occupazionale;

- b) avere un mercato del lavoro più dinamico ed equilibrato che favorisca l'inserimento al lavoro dei giovani e delle donne e che potenzi l'investimento nelle politiche del lavoro per un sistema di politiche attive più efficace e più equo, tutelando e sostenendo al contempo le transizioni occupazionali e lavorative;
- c) rafforzare le misure di sostegno ad un modello di relazioni sindacali autonomo, innovativo e partecipativo, che sostenga la competitività dei settori e delle filiere produttive, nonché il valore e la qualità del lavoro e favorisca, anche attraverso la diffusione della contrattazione di secondo livello, i processi di trasformazione in atto e il collegamento virtuoso fra innovazioni, produttività del lavoro e retribuzioni.

4. Democrazia e misura della rappresentanza

Democrazia sindacale, misurazione e certificazione della rappresentanza costituiscono uno dei pilastri fondamentali del modello di relazioni sindacali tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil.

Nel Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 sono stati, infatti, fissati, ai fini della contrattazione nazionale di categoria e di quella aziendale, i principi e le procedure volti a rafforzare l'autonomia negoziale delle Parti sociali

Il Testo Unico fissa, altresì, regole chiare e condivise per la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro e nei settori merceologici in cui si articola la rappresentanza di Confindustria, fissa inoltre principi per rendere efficaci ed esigibili gli accordi sottoscritti demandando ai CCNL di categoria la definizione delle procedure per la "previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori".

Il consolidamento di questo pilastro delle relazioni industriali è indispensabile anche per il perseguimento degli obiettivi di questo accordo che si pone in continuità con le precedenti intese interconfederali ed è coerente con i principi sanciti dal legislatore costituzionale in tema di contrattazione collettiva.

Per tale ultima ragione, l'attuazione di queste intese dovrebbe essere sostenuta dalla piena e leale collaborazione delle istituzioni essendo finalizzate a rendere universale ed effettiva l'acquisizione dei dati relativi alla misura della rappresentanza (iscritti e voti). La certificazione della misura dei dati della rappresentanza delle parti stipulanti i singoli CCNL

è, infatti, la prima condizione per realizzare quel sistema di relazioni sindacali previsto dal dettato costituzionale.

Questo percorso, per essere compiuto e pienamente efficace, necessita, quindi, della misurazione della rappresentanza anche di parte datoriale. Conoscere l'effettivo livello di rappresentanza di entrambe le parti stipulanti un CCNL, infatti, è indispensabile se si vuole davvero contrastare la proliferazione di contratti collettivi, stipulati da soggetti senza nessuna rappresentanza certificata, finalizzati esclusivamente a dare "copertura formale" a situazioni di vero e proprio "dumping contrattuale" che alterano la concorrenza fra imprese e danneggiano lavoratrici e lavoratori.

In quest'ottica Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, nel definire i reciproci impegni in materia, ritengono utile che si definisca un percorso condiviso anche con le altre Associazioni datoriali per arrivare ad un modello di certificazione della rappresentanza datoriale capace di garantire una contrattazione collettiva con efficacia ed esigibilità generalizzata, nel rispetto dei principi della democrazia, della libertà di associazione e del pluralismo sindacale.

Per consolidare la funzione della contrattazione collettiva nel sistema delle relazioni industriali, contrastando fenomeni di dumping contrattuale, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil credono opportuno che il CNEL - anche attraverso l'apposito gruppo di lavoro per il potenziamento della banca dati sulla contrattazione collettiva - possa accompagnare e favorire questo percorso, rendendosi disponibile a:

- a) effettuare una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale di categoria al fine di delinearne un quadro generale e consentire alle parti sociali di valutarne l'adeguatezza rispetto ai processi di trasformazione in corso nell'economia italiana. La ricognizione dei perimetri contrattuali potrà consentire alle parti sociali, se del caso, di apportarne i necessari correttivi, intervenendo sugli ambiti di applicazione della contrattazione collettiva nazionale di categoria, anche al fine di garantire una più stretta correlazione tra CCNL applicato e reale attività di impresa;
- b) effettuare un'attenta ricognizione dei soggetti che, nell'ambito dei perimetri contrattuali, risultino essere firmatari di contratti collettivi nazionali di categoria applicati alle lavoratrici ed ai lavoratori appartenenti ai settori oggetto di indagine,

affinché diventi possibile, sulla base di dati oggettivi, accertarne l'effettiva rappresentatività.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, inoltre, si impegnano, in seguito alle ricognizioni di cui alle lettere a) e b), a proporre, laddove se ne ravvisasse la necessità, l'adozione, da parte di tutti i soggetti coinvolti, di regole che:

- assicurino il rispetto dei perimetri della contrattazione collettiva e dei suoi contenuti;
- garantiscano coerenza e funzionalità al sistema della contrattazione collettiva e impediscano – specie a soggetti privi di adeguato livello di rappresentatività certificata – di violare o forzare arbitrariamente i perimetri e gli ambiti di applicazione dei contratti collettivi nazionali di categoria.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che l'efficacia generalizzata dei contratti collettivi di lavoro costituisca un elemento qualificante del sistema di relazioni industriali e che le intese in materia di rappresentanza possano costituire, attraverso il loro recepimento, il presupposto per l'eventuale definizione di un quadro normativo in materia.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil avvieranno, in parallelo, un confronto in sede tecnica per valutare gli effetti dei processi di trasformazione del manifatturiero conseguenti alla crescente terziarizzazione dell'economia e alle integrazioni funzionali rese possibili dalla digitalizzazione. Ne valuteranno quindi, gli effetti sulla contrattazione collettiva delle imprese aderenti a Confindustria che operano nell'area dei servizi innovativi e tecnologici di supporto al manifatturiero.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil avvertono la necessità di semplificare e rendere certi i processi negoziali. In questo senso credono, anzitutto, opportuno dare piena attuazione all'intero Testo Unico sulla rappresentanza che - proprio per valorizzare l'autonomia sindacale - ha fissato i principi di un sistema di relazioni sindacali democratico, orientato alla prevenzione dei conflitti, diretto ad assicurare efficacia ed esigibilità alle intese raggiunte comprese le parti da definire nei CCNL di categoria.

5. Principi per regolare assetti e contenuti della contrattazione collettiva

I continui processi di innovazione e trasformazione dei settori produttivi e del mondo del lavoro, i cui effetti debbono saper esser accompagnati dalla contrattazione, rendono opportuno adottare nelle relazioni industriali un modello di "governance adattabile" in

grado di assicurare coerenza di sistema, pur nel rispetto delle differenti peculiarità che connotano i settori, i territori e le aziende dove la contrattazione collettiva del Sistema Confindustria si esercita.

È convinzione comune, infatti, che la competitività delle imprese e la valorizzazione del lavoro si possano meglio conseguire affidando ai diversi livelli di contrattazione collettiva compiti e funzioni distinte entro un quadro regolatorio flessibile, ma coerente nel suo disegno complessivo e, quindi, organico e certo.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intendono, pertanto, definire qui le linee di indirizzo generale entro le quali la contrattazione collettiva, ai suoi differenti livelli, dovrà svolgersi:

- A) la contrattazione collettiva continuerà ad articolarsi su due livelli, nazionale e aziendale, ovvero territoriale laddove esistente secondo le prassi in essere, e dovrà garantire, per ciascuno dei due livelli, specifiche caratteristiche e funzioni;
- B) la contrattazione collettiva - nel quadro delle riforme finalizzate alla competitività delle imprese e alla crescita della produttività - dovrà contribuire a determinare le condizioni per migliorare il valore reale dei trattamenti economici e, nel contempo, favorire la crescita del valore aggiunto e dei risultati aziendali, nonché la valorizzazione dei contenuti professionali e delle competenze tecniche ed organizzative che il lavoro delle persone può esprimere;
- C) il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà assolvere la sua principale funzione di fonte di regolazione dei rapporti di lavoro e di garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati sul territorio nazionale;
- D) il contratto collettivo nazionale di categoria conserverà la sua funzione di regolatore delle relazioni sindacali del settore, disciplinando anche le principali iniziative di bilateralità in coerenza con le linee di indirizzo definite negli accordi interconfederali;
- E) Il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà individuare il trattamento economico complessivo (TEC) e il trattamento economico minimo (TEM);
- F) Il trattamento economico complessivo (TEC) sarà costituito dal trattamento

economico minimo (TEM), come determinato alla lettera H, e da tutti quei trattamenti economici - nei quali, limitatamente a questi fini, sono da ricomprendere fra gli altri anche le eventuali forme di welfare - che il contratto collettivo nazionale di categoria qualificherà come "comuni a tutti i lavoratori del settore", a prescindere dal livello di contrattazione a cui il medesimo contratto collettivo nazionale di categoria ne affiderà la disciplina. Il contratto collettivo nazionale di categoria avrà cura di evidenziare in modo chiaro la durata e la causa di tali trattamenti economici e il livello di contrattazione a cui vengono affidati dovendosi, comunque, disciplinare, per i medesimi trattamenti, gli eventuali effetti economici in sommatoria fra il primo e il secondo livello di contrattazione collettiva;

G) il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà incentivare lo sviluppo virtuoso - quantitativo e qualitativo - della contrattazione di secondo livello, orientando le intese aziendali - raggiunte anche attraverso i percorsi definiti nell'Accordo Interconfederale del 14 luglio 2016 - ovvero quelle territoriali (laddove esistenti, secondo le prassi in essere), verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione, valorizzando i processi di digitalizzazione e favorendo forme e modalità di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Al fine di favorire la diffusione virtuosa della contrattazione collettiva di secondo livello, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil confermano l'impegno a svolgere un attento monitoraggio dell'attuazione dei contenuti dell'accordo del 14 luglio 2016 e ad assumere le iniziative opportune per diffonderne la più ampia ed efficace applicazione;

H) il contratto collettivo nazionale di categoria individuerà i minimi tabellari per il periodo di vigenza contrattuale, intesi quali trattamento economico minimo (TEM). La variazione dei valori del TEM (minimi tabellari) avverrà - secondo le regole condivise, per norma o prassi, nei singoli CCNL - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat. Il contratto collettivo nazionale di categoria, in ragione dei processi di trasformazione e o di innovazione organizzativa, potrà modificare il valore del TEM.

6. Relazioni industriali.

È volontà comune di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intervenire prioritariamente, attraverso specifiche intese, su alcuni ambiti che sempre più stanno interessando le relazioni industriali e la contrattazione:

- a) Welfare;
- b) Formazione e competenze;
- c) Sicurezza sul lavoro;
- d) Mercato del lavoro;
- e) Partecipazione.

a) Welfare

La difficile tenuta del sistema di welfare universale, dovuto alla bassa crescita, all'andamento demografico e alla continua riduzione dell'incidenza sul Pil della spesa per servizi, producono un aumento delle disuguaglianze nella nostra società, ne modificano gli equilibri e ne rallentano lo sviluppo.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono, innanzitutto, necessario salvaguardare il carattere universale del welfare pubblico, migliorandone la qualità e il livello delle coperture sociali.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono convinte che forme di bilateralità possano integrare il sistema di relazioni industriali e del modello contrattuale contribuendo alla realizzazione di un welfare contrattuale integrato e coordinato.

In questo contesto, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che lo sviluppo del welfare contrattuale, che deve mantenere la sua natura integrativa ai diversi livelli, possa rappresentare un terreno di crescita del benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro.

Il welfare contrattuale opera, però, nei vari ambiti della contrattazione collettiva, in modo differenziato e disomogeneo, rendendo evidente la necessità di creare le condizioni per un miglior coordinamento delle iniziative, a partire da un modello di *governance* che si

dimostri capace di ottimizzare e qualificare i contenuti della contrattazione in materia di *welfare* integrativo.

Per conseguire questo obiettivo, le Parti ritengono necessario fissare, con accordi di livello interconfederale, alcune linee di indirizzo per la contrattazione collettiva con riferimento a materie di interesse generale - quali, ad esempio, la previdenza complementare, e l'assistenza sanitaria integrativa, la tutela della non autosufficienza, le prestazioni di *welfare* sociale e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - per consentire, anche nei settori privi di specifiche iniziative, una maggiore universalità delle tutele.

In questo contesto la previdenza complementare, in particolare, assume un ruolo sempre più importante, anche alla luce delle recenti modifiche normative che hanno introdotto ulteriori misure ispirate al criterio della maggiore flessibilità in entrata e in uscita dai fondi pensione, agevolando al contempo la copertura di un bisogno crescente di protezione sociale e facendo del secondo pilastro, sempre più, un elemento qualificante del nostro sistema di protezione sociale.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che occorra rafforzare il secondo pilastro, sia in termini di crescita dimensionale dei fondi (rilancio adesioni e quindi, aumento di patrimoni gestiti) che di diversificazione delle loro scelte di portafoglio, anche al fine di contribuire al sostegno dell'economia reale del Paese.

A tal fine, le Parti ritengono opportuno avviare, quanto prima, un confronto con le Istituzioni finalizzato a migliorare la fiscalità di vantaggio sulle prestazioni dei fondi pensione e la riduzione della tassazione sui rendimenti, nonché ad ottenere la revisione della disciplina sui benefici fiscali per gli investimenti dei fondi anche nell'economia reale.

Le Parti ritengono, inoltre, che, in questo quadro, sia logico e coerente tutelare la centralità della contrattazione collettiva e rispettare i contenuti obbligatori dei contratti collettivi sulla disciplina della previdenza complementare nonché gli equilibri negoziali che ne scaturiscono. La contribuzione alla previdenza complementare - in qualsiasi forma essa si realizzi - e la sua destinazione sono, infatti, frutto di un equilibrio contrattuale complessivo tra le organizzazioni sindacali di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori e le parti datoriali. La messa in discussione di questo principio, da parte del legislatore, non solo incide sull'autonomia contrattuale collettiva

alterandone gli equilibri ma, cosa ben più grave, mette in discussione la funzione oggi assegnata ai fondi, quale secondo pilastro di un sistema che vede nella previdenza complementare una necessaria forma di integrazione e di sussidiarietà.

b) Formazione e competenze

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono persuase che la competitività del sistema produttivo e delle imprese si fonda sempre più sul patrimonio di competenze delle lavoratrici e dei lavoratori e, per questo motivo, sono convinte che serva intensificare gli investimenti in questa direzione.

In questo quadro occorre anche potenziare gli strumenti per la certificazione delle competenze che vengono acquisite negli ambiti di apprendimento formali, non formali e informali, così da rafforzare la capacità di attivazione delle lavoratrici e dei lavoratori nel mondo del lavoro.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono, pertanto, di far leva sul nostro sistema educativo, puntando a migliorare l'orientamento e l'efficacia dell'offerta scolastica, della formazione professionale e dell'istruzione terziaria, avendo come obiettivo condiviso quello del rafforzamento e della acquisizione delle competenze, della occupabilità dei giovani da conseguirsi, anche attraverso l'innalzamento dei livelli di istruzione, il miglioramento della qualità dell'offerta formativa, un più stretto collegamento con il mondo del lavoro, nonché con l'adeguamento delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nei processi di trasformazione del lavoro e di digitalizzazione.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intendono valorizzare la qualità dei percorsi virtuosi di alternanza scuola-lavoro. Occorre supportare le istituzioni formative, promuovere la capacità formativa delle imprese e distinguere le esperienze lavorative vere e proprie, disciplinate dagli strumenti contrattuali che uniscono formazione e lavoro, come l'apprendistato, che deve essere rafforzato e qualificato quale forma di ingresso prevalente nel mercato del lavoro.

Vanno, pertanto, incoraggiati percorsi formativi di ampio respiro che, prendendo le mosse dall'alternanza, evolvano nell'instaurazione di rapporti di lavoro "qualificati", come quelli rappresentati dalle forme di apprendistato "duale". Le Parti si impegnano, a tal fine, ad

individuare e promuovere azioni e soluzioni che moltiplichino le imprese coinvolte in questi percorsi.

È, altresì, condivisa la volontà di rafforzare le ulteriori forme proficue di integrazione fra scuola e lavoro con particolare riferimento al mondo degli Istituti Tecnici Superiori, coinvolti nei percorsi di "Impresa 4.0", senza penalizzare quelle realtà che operano in territori strutturalmente svantaggiati in termini occupazionali.

Così come si ritiene necessario incrementare le sinergie e i punti di contatto con il mondo delle università, specie quelle STEM, che grande giovamento possono dare alla ricerca e al trasferimento tecnologico.

Allo stesso modo le Parti condividono la necessità di sviluppare la formazione continua e attivarsi nei confronti del Governo perché, anche attraverso i fondi interprofessionali, si possa avviare un grande piano di formazione, incentivato fiscalmente, per adeguare ed accrescere le competenze di chi è attualmente al lavoro, a partire dai livelli più bassi, per ridurre e anticipare le ricadute che l'innovazione tecnologica può avere sull'occupazione anche valutando la possibilità di accedere al credito di imposta per la formazione previsto dalla legge di bilancio. In tal modo si riuscirà ad operare in maniera più fattiva nell'incentivare un sistema integrato dell'apprendimento permanente, quale garanzia dell'occupazione stabile, nonché di sviluppo di competenze coerenti con l'evoluzione tecnologica. Anche per il perseguimento di queste finalità i fondi interprofessionali devono poter fruire dell'interessa del contributo destinato alla formazione continua e contare sulla regolarità dei trasferimenti da parte dell'Inps.

Per queste finalità, le Parti condividono la necessità di valorizzare maggiormente il ruolo e l'attività di Fondimpresa, destinando, in applicazione delle linee definite dal Comitato di indirizzo strategico, quote sempre più importanti delle risorse del conto di sistema verso i contenuti formativi connessi con la piena valorizzazione degli investimenti realizzati nell'ambito delle misure previste dal piano "Impresa 4.0".

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil auspicano, inoltre, l'introduzione di apposite disposizioni regolamentari che facilitino il pieno coinvolgimento di Fondimpresa, anche attraverso un'apposita gestione separata, nei processi di riqualificazione professionale definiti con intese sindacali in coerenza con quanto stabilito nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016.

c) Sicurezza sul lavoro

Garantire la salute e la sicurezza sui posti di lavoro resta per Confindustria e Cgil, Cisl, Uil un obiettivo prioritario ed un ambito privilegiato per sviluppare un sistema di relazioni industriali responsabile e partecipato. A dieci anni dalla adozione del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, pare opportuno aprire una nuova fase di analisi e di proposta per rendere più efficace il quadro regolatorio e favorire il radicamento di un'autentica cultura della sicurezza che metta al centro la persona, privilegi la prevenzione, la formazione e gli investimenti, valorizzando il sistema complessivo della pariteticità nonché la semplificazione e la certezza della normativa. In quest'ottica, le parti ritengono necessario, riprendere il confronto, portando a compimento il processo di attuazione del Testo Unico sulla salute e la sicurezza – con particolare riferimento ai temi della rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori a livello aziendale e territoriale – per favorire, attraverso forme di partecipazione organizzativa, il diffondersi di una consapevole e matura cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per favorire il perseguimento di questo importante obiettivo Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono opportuno valorizzare ogni possibile sinergia con le iniziative istituzionali dell'INAIL con particolare riferimento alle attività di prevenzione, ricerca e formazione che sono affidate all'Istituto. È opportuno, infatti, dare sempre maggiore efficacia e sistematicità a queste funzioni svolte dall'INAIL, perché possono certamente costituire un punto di riferimento importante nella progettazione delle iniziative da mettere in campo.

La revisione del sistema tariffario offrirà altresì, importanti indicazioni per consentire a Confindustria e Cgil, Cisl, Uil una ponderata valutazione dei nuovi livelli di sostenibilità economica e finanziaria dell'Istituto.

d) Mercato del lavoro

Contrattazione collettiva, investimenti e formazione sono le tre priorità per affrontare il tema della riduzione dei tassi di disoccupazione e favorire, in misura maggiore e in termini più qualitativi, l'inclusione dei giovani nel mercato del lavoro.

Al tempo stesso, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono importante sostenere e accompagnare l'attuazione di quelle iniziative dirette ad affrontare sia le fasi di transizione del mercato del lavoro - con l'obiettivo di migliorarne il funzionamento e, contestualmente, supportare le politiche attive per l'occupazione - sia la gestione delle situazioni di crisi, attraverso un utilizzo flessibile degli ammortizzatori sociali per la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Sono, infatti, convinte della necessità di rendere il nostro mercato del lavoro più dinamico ed inclusivo risultato che si potrà ottenere potenziando, non solo la rete dei soggetti pubblici e privati che operano per favorire l'incontro domanda offerta di lavoro ma, anche, dotando il Paese di un forte coordinamento nazionale, che sappia garantire livelli essenziali dei servizi, valorizzando contemporaneamente le specificità territoriali. Decisivo in questo ambito è soprattutto l'investimento su percorsi formativi di qualità finalizzati al reinserimento lavorativo.

Questa comune volontà si è già esplicitata - per quanto concerne le prassi del confronto sindacale in situazioni di crisi aziendali - nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016. Tali temi, in parte recepiti dalla Legge di Bilancio 2018, devono continuare a essere materia di interlocuzione con il Governo per favorire la loro completa applicazione.

L'introduzione della possibilità di utilizzare l'Assegno di Ricollocazione (ADR), su base volontaria già durante la fruizione della Cassa Integrazione, dovrà comunque avvenire in coerenza con le intese contenute nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016.

Sui temi della formazione continua, con particolare riferimento al mercato del lavoro, le parti valorizzeranno, nel rispetto delle norme di legge, il ruolo di Fondimpresa.

Resta, peraltro, evidente la necessità di guidare questo importante processo di trasformazione del mercato del lavoro, contrastando gli effetti negativi sull'occupazione che, *medio tempore*, potrebbero derivare anche dalla non piena coincidenza dei tempi di attuazione delle riforme che hanno ridefinito gli strumenti delle politiche passive con la messa a regime della riforma delle politiche attive. Anche alla luce di tale problematica, le parti si impegnano ad approfondire il confronto tra loro con l'obiettivo di formulare proposte e individuare soluzioni che abbiano come obiettivo la tutela e la riqualificazione delle attività produttive e dei livelli occupazionali che restano una linea guida fondamentale della contrattazione collettiva.

e) Partecipazione

I cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando il nostro sistema industriale e manifatturiero richiedono coinvolgimento e partecipazione e determinano una diversa relazione tra impresa e lavoratrici e lavoratori. Si vanno diffondendo, peraltro, in particolare nelle imprese collocate nelle filiere produttive più dinamiche ed innovative, modalità di partecipazione più efficaci ed incisive rispetto al passato con particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa.

Questi processi, a giudizio di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, vanno sostenuti con un sistema di relazioni industriali più flessibile che incoraggi, soprattutto, attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, quei processi di cambiamento culturale capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa. In questo quadro, con particolare riferimento ai processi 4.0, si configurano le condizioni ideali anche per percorsi di sperimentazione.

La maggiore autonomia e la responsabilità che questa intesa interconfederale assegna alle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di categoria, potrà altresì consentire di valorizzare, nei diversi ambiti settoriali, i percorsi più adatti per la partecipazione organizzativa, contribuendo, anche per questa via, alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil considerano, altresì, un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa.

CONFINDUSTRIA

CGIL

CISL

UIL