

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per le aziende

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

e

per le aziende cartotecniche
e trasformatrici della carta e del cartone

La presente edizione a stampa del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle Aziende esercenti l'industria della carta e del cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le Aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone, 30 novembre 2016, è stata autorizzata dalle organizzazioni sindacali firmatarie – ASSOGRAFICI, ASSOCARTA, SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL CARTA E STAMPA – che hanno verificato la conformità al testo originale in loro esclusivo possesso

L'EDITORE

30 NOVEMBRE 2016

Riproduzione vietata anche parziale, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia,
Tutti i diritti riservati.
Copyright 2016 ASSOGRAFICI, ASSOCARTA, SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL,
UGL CARTA E STAMPA

INDICE

SFERA DI APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO	Pag. XIII
--------------------------------------------	-----------

*Sezione prima***Gli Istituti di carattere sindacale**

Art. 1. - Il sistema delle relazioni industriali	Pag. 17
1a) <i>Il contratto collettivo nazionale di lavoro</i>	» 18
1b) <i>La contrattazione aziendale</i>	» 19
Art. 2. - Procedure di raffreddamento dei conflitti e controversie ..	» 21
2a) <i>Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione</i> ..	» 21
2b) <i>Controverse individuali/plurime</i>	» 21
2c) <i>Controversie collettive</i>	» 21
2c1) <i>Livello territoriale</i>	» 22
2c2) <i>Livello nazionale</i>	» 22
» 3. - Rappresentanze Sindacali Unitarie	» 23
» 4. - Accordi per agevolare la regolarizzazione dei rapporti di lavoro	» 23
» 5. - Comitati Aziendali Europei	» 23
» 6. - Osservatorio Nazionale	» 24
» 7. - Sistema d'informazione	» 26
7a) <i>Livello nazionale</i>	» 26
7b) <i>Livello territoriale</i>	» 27
7c) <i>Livello di gruppo</i>	» 27
7d) <i>Livello di unità produttiva</i>	» 27
» 8. - Affissioni - Diffusione della stampa sindacale	» 28
» 9. - Assemblea	» 28
» 10. - Delegato di impresa	» 28
» 11. - Versamento dei contributi sindacali	» 28
» 12. - Permessi ed aspettative per cariche sindacali	» 29

*Sezione seconda***Disciplina del rapporto di lavoro**

» 13. - Assunzione - Documenti	Pag. 33
» 14. - Visita medica	» 33
» 15. - Consultori	» 34
» 16. - Periodo di prova	» 34
» 17. - Assenze	» 34
» 18. - Tipologie di rapporto di lavoro	» 35
18a) <i>Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)</i>	» 35
18b) <i>Contratto a tempo determinato</i>	» 37
18c) <i>Contratto di somministrazione</i>	» 39

18d) Cumulo delle percentuali previste per le assunzioni con contratto a tempo determinato ed in somministrazione .	Pag.	40
18e) Apprendistato	»	40
18f) Telelavoro	»	49
Art. 19. - Classificazione unica	»	50
» 20. - Orario di lavoro	»	61
20.1) Orario giornaliero e su due turni	»	61
20.2) Orario a turno non a ciclo continuo	»	62
20.3) Orario a turno unico e orario a due turni sette giorni su sette	»	62
20.4) Orario a tre turni a ciclo continuo sette giorni su sette . .	»	63
20.5) Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro	»	64
20.6) Banca ore	»	65
20.7) Altre disposizioni	»	66
» 21. - Lavoro straordinario, notturno e festivo	»	68
21a) Lavoro straordinario	»	68
21b) Lavoro notturno	»	69
21c) Lavoro festivo e domenicale	»	69
» 22. - Maggiorazioni per lavoro a turni	»	70
» 23. - Premi di partecipazione	»	71
23a) Modelli di P.d.p. (premi di partecipazione) per le aziende di minore dimensione	»	72
» 24. - Elemento di garanzia retributiva	»	74
» 25. - Fondo nazionale di previdenza complementare	»	74
» 26. - Fondo di assistenza sanitaria integrativa	»	75
» 27. - Mobilità del personale	»	75
» 28. - Cambio turno	»	76
» 29. - Mutamento di mansioni	»	76
» 30. - Riposo settimanale	»	77
» 31. - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	»	77
» 32. - Regolamento interno d'Azienda	»	78
» 33. - Trasferte	»	78
» 34. - Reperibilità	»	78
» 35. - Appalti e lavori esterni	»	79
» 36. - Formazione e aggiornamento professionale	»	80
» 37. - Diritto allo studio	»	81
» 38. - Lavoratori studenti	»	82
» 39. - Congedi per Formazione e per Formazione continua	»	82
39a) Congedi per formazione	»	82
39b) Congedi per formazione continua	»	82
» 40. - Portatori di handicap	»	83
» 41. - Aspettativa	»	83
» 42. - Maternità e Paternità	»	84
» 43. - Molestie e violenza nel luogo di lavoro	»	86
» 44. - Congedo per le donne vittime di violenza di genere	»	86
» 45. - Patronati	»	87
» 46. - Diffusione di libri e riviste	»	88

Art. 47. - Trasferimento di Azienda	Pag.	88
» 48. - Passaggio di qualifica	»	88
» 49. - Nomenclatura	»	88
» 50. - Conteggi perequativi	»	88
» 51. - Disciplina del lavoro	»	89
51a) Procedura di contestazione e applicazione delle sanzioni	»	89
51b) Sistema sanzionatorio	»	89
» 52. - Trattamento di fine rapporto	»	91
» 53. - Indennità in caso di morte	»	92
» 54. - Inscindibilità delle disposizioni del contratto – Trattamento di miglior favore	»	93
» 55. - Disposizioni generali	»	93
» 56. - Decorrenza e durata	»	93
» 57. - Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa	»	93

Sezione terza

Salute, Sicurezza sul lavoro, formazione ed ambiente

» 58. - Salute, Sicurezza sul lavoro – formazione e ambiente	Pag.	97
58a) Salute e sicurezza del lavoro	»	97
58b) Indumenti da lavoro e D.P.I.	»	100
58c) Sorveglianza sanitaria e visite mediche periodiche ..	»	101
58d) Diritti e Doveri in tema di sicurezza sul lavoro	»	102
58e) Formazione cogente sulla sicurezza	»	103

Sezione quarta

Norme specifiche per gli operai

» 59. - Operai addetti ai lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia	Pag.	107
» 60. - Cambio delle squadre per lavoro a turni	»	107
» 61. - Interruzioni e sospensioni di lavoro	»	107
» 62. - Recuperi	»	108
» 63. - Giorni festivi	»	108
» 64. - Ferie	»	110
» 65. - Permessi	»	111
» 66. - Congedo matrimoniale	»	111
» 67. - Gratifica natalizia	»	111
» 68. - Aumenti periodici di anzianità	»	112
» 69. - Trasferimenti	»	112
» 70. - Malattia e infortunio	»	113
70a) Trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro ..	»	113
70b) Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale	»	115
» 71. - Ferie e ROL solidali	»	116
» 72. - Corresponsione della retribuzione e delle competenze per cessazione del rapporto	»	116

Art. 73. - Lavoro a domicilio	Pag. 116
» 74. - Lavoro a cottimo	» 117
» 75. - Tirocinio	» 117
» 76. - Addetti alle lavorazioni grafiche	» 118

Sezione quinta

Norme specifiche per gli impiegati

Art. 77. - Giorni festivi e riposo settimanale	Pag. 123
» 78. - Sospensione o riduzione di lavoro	» 124
» 79. - Ferie	» 124
» 80. - Permessi	» 125
» 81. - Congedo matrimoniale	» 125
» 82. - Corresponsione della retribuzione	» 125
» 83. - Provvigioni o interessenze	» 125
» 84. - Indennità di cassa	» 126
» 85. - Aumenti periodici di anzianità	» 126
» 86. - Tredicesima mensilità	» 127
» 87. - Trasferimenti	» 127
» 88. - Alloggio	» 128
» 89. - Malattia e infortunio non sul lavoro	» 128
» 90. - Ferie e ROL solidali	» 130
» 91. - Infortunio sul lavoro e malattia professionale	» 130
» 92. - Certificato di lavoro	» 131
» 93. - Norme speciali	» 131

Sezione sesta

Norme specifiche per i quadri

Art. 94. - Declaratoria	Pag. 135
» 95. - Trattamento normativo	» 135
» 96. - Trattamento economico	» 135
» 97. - Coperture assicurative	» 135
» 98. - Responsabilità civile legata alla prestazione	» 136

Sezione settima

Salari e stipendi

Art. 99. - Corresponsione della retribuzione. Quota oraria	Pag. 139
» 100. - Scala Parametrica - Tabella dei minimi di stipendio e di salario	» 139
» 101. - Una Tantum	» 140

ALLEGATI

1. Professionalità cartarie e professionalità cartotecniche nell'apprendistato .	Pag. 143
2. Fac simile per le attestazioni relative al contratto di apprendistato ...	» 157
3. Estratto della Legge 29 maggio 1982, n. 297 -Norme sul trattamento di fine rapporto	» 160

4. Norme del C.C.N.L. 21.7.1979 sull'indennità di anzianità	» 164
5. Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento	» 167
6. Testo Unico sulla Rappresentanza e Rappresentatività 10 gennaio 2014	» 183
7. Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro	» 197
8. Accordo istitutivo Byblos	» 206
9. Statuto Byblos	» 215
10. Regolamento elettorale Byblos	» 239
11. Statuto Fondo Sanitario Salute Sempre	» 243

Il giorno 30 novembre 2016

tra l'ASSOCIAZIONE ITALIANA FRA GLI INDUSTRIALI DELLA CARTA, CARTONI E PASTE PER CARTA, rappresentata dal Presidente Girolamo Marchi, assistito da Gian Luca Antonelli, con la partecipazione dei Signori: Franco Montevocchi, Paolo Simonato, Lorenzo Braga, Marita Lavera, Secondo Carrara, Davide Maniscalco, Fabrizio Moretti, Andrea Adorni, Nicoletta Cervellera, Fabio Tomaselli, Giovanni Scanavacca, Nicola Parrini, Giulio Natali, Tommaso Valente, Federico Bidinost, Marianna Sonvico, Stefania Massarotti, Flavio Menon

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA INDUSTRIE GRAFICHE, CARTOTECNICHE e TRASFORMATRICI, rappresentata dal Presidente della delegazione industriale Amelio Cecchini, assistito da Massimo Villani, con la partecipazione dei signori: Salvatore Adinolfi, Fabrizio Bianchi, Federico Bidinost, Roberto Ceccotti, Fabio Corti, Marco Crippa, Mario De Genaro, Andrea Segnanini, Elena Franzosi, Lorenzo Braga Crotti di Costigliole, Stefania Massarotti, Fabrizio Moretti, Andrea Nava, Angela Penati, Luciano Radaelli, Giorgio Zangarelli;

e il SINDACATO LAVORATORI COMUNICAZIONE rappresentato dal Segretario Generale Massimo Cestaro e dai Segretari Nazionali Emanuela Bizi, Marco Delcimmuto, Nicola Diceglie, Cinzia Maiolini, Walter Pilato, Gian Luca Carrega e Mara D'Ercole, assistiti dalle delegazioni territoriali;

e la FEDERAZIONE INFORMAZIONE SPETTACOLO E TELECOMUNICAZIONI rappresentata dal Segretario Generale Vito Antonio Vitale e dai Segretari Nazionali Paolo Gallo, Walter Fattore, Laura Ferrarese, Giovanni Pezzini, assistiti dalle delegazioni territoriali;

e la UNIONE ITALIANA LAVORATORI DELLA COMUNICAZIONE rappresentata dal Segretario Generale Salvatore Ugliarolo e dai Segretari Nazionali Fabio Benigni, Roberto Di Francesco, Giuseppe Gozzo, Rossella Manfredini, Roberto Retrosi, assistiti dalle delegazioni territoriali;

e il sindacato UGL CARTA E STAMPA, rappresentato dal Segretario Nazionale Giancarlo Pompei, coadiuvato dalla Giunta Nazionale Lampis Stefano, Boni Eugenio, Alberto Pietropoli e dal Segretario Generale della Federazione Chimici Luigi Ulgiati e dai componenti la Segreteria Nazionale chimici, Eliseo Fiorin, Michele Polizzi, Maria Rita Arioli, Marco Fabrizio, con la partecipazione delle Strutture Territoriali del settore e una delegazione di RSU Italia.

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro 30 Novembre 2016 da valere per le aziende esercenti l'industria della carta, cartone e paste per carta, per le aziende cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone e per i lavoratori da esse dipendenti, in sostituzione del contratto collettivo nazionale di lavoro del 13 settembre 2012.

SFERA DI APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

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

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

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

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

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

SEZIONE PRIMA
GLI ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 1 - Il sistema delle relazioni industriali

Si premette che:

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

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

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

Pertanto le Parti si impegnano a rispettare e a far rispettare le norme del 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 e, da ultimo, sul testo unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL, CISL e UIL il 10 gennaio 2014;
- 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.

1a) Il contratto collettivo nazionale di lavoro

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

Il contributo associativo alle OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente contratto è riportato all'art. 11 - *Versamento dei contributi sindacali - Sezione prima - Gli istituti di carattere sindacale.*

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

Sono ammessi alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle OO.SS. firmatarie del Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL, CISL, UIL, il 10 gennaio 2014, dell'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013, che abbiano nell'ambito di applicazione del presente 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.

Il C.C.N.L. ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa.

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

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

Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del 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.

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

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

1b) La contrattazione aziendale

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

Sono titolari della contrattazione a livello aziendale la 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 contrattazione aziendale con contenuto economico sono disciplinati dall'art. 23 - *Premi di partecipazione - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro.*

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 con-

tenute nel presente contratto per le finalità e gli istituti individuati dalle Parti firmatarie dello stesso Testo Unico.

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

Art. 2 - Procedure di raffreddamento dei conflitti

2a) 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.

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

2b) 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.

2c) 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.

2c1) 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.

2c2) 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. 3 - Rappresentanze Sindacali Unitarie

Per le modalità di costituzione e 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 è parte integrante.

Art. 4 - Accordi per agevolare la regolarizzazione dei rapporti di lavoro

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

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

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

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

Art. 5 - Comitati Aziendali Europei

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

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

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

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

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

La Direzione di ogni impresa appartenente al gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché la Direzione Centrale o la presunta Direzione Centrale dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ovvero il dirigente cui sono

state delegate le relative attribuzioni e competenze, hanno la responsabilità di ottenere e trasmettere alle Parti interessate dall'applicazione del D.Lgs. 113/2012 le informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati, in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa o del gruppo e la sua forza lavoro.

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

Per la costituzione del C.A.E. è istituita una delegazione speciale di negoziazione.

I membri della delegazione sono designati dalle organizzazioni sindacali che hanno stipulato il Contratto Collettivo Nazionale applicato nell'impresa o nel gruppo di imprese interessate congiuntamente con le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'impresa o del gruppo di imprese.

Ove in uno stabilimento o in una impresa manchi una preesistente forma di Rappresentanza Sindacale le Organizzazioni Sindacali che abbiano stipulato il Contratto Collettivo Nazionale, applicato nell'impresa o nel gruppo di imprese interessate, convengono con la direzione di cui all'art. 4 del D.Lgs. 113/2012 le modalità di concorso dei lavoratori di detto stabilimento o dell'impresa alla designazione dei rappresentanti della delegazione, i cui membri sono designati con le modalità previste dall'art. 7 dello stesso D.Lgs. 113/2012.

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

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

Art. 6 - Osservatorio Nazionale

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

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

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

- andamento e prospettive del mercato interno e internazionale dei più rilevanti comparti;
- andamento e prospettive degli investimenti;
- evoluzione delle tecnologie, dei processi produttivi, dei modelli di organizzazione (orari, flessibilità e straordinari) e delle professionalità;
- andamento delle prospettive dell'occupazione;
- applicazione della normativa contrattuale sulla C.U.;
- le problematiche della sicurezza e della ecologia anche in riferimento ai rap-

- porti con le istituzioni;
- le problematiche della formazione professionale anche in relazione all'attività degli organismi paritetici di cui all'Accordo interconfederale 20 gennaio 1993;
 - le tematiche inerenti i processi di terziarizzazione e outsourcing;
 - l'andamento della raccolta differenziata e le possibili iniziative per la sua espansione.

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

1. commissione con il compito di seguire lo sviluppo della legislazione in tema di lavori usuranti e di elaborare gli adempimenti che venissero rinviati alle Parti Sociali;
2. commissione nazionale per le pari opportunità composta da 6 membri, per la metà designati dalle Associazioni imprenditoriali stipulanti e per metà dalle Organizzazioni sindacali stipulanti.

La commissione avrà i seguenti compiti:

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

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

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

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

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

Art. 7 - Sistema di informazione

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

7a) Livello nazionale

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

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

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

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

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

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

- paste per carta;
- carte per giornali;
- carte da scrivere e da stampa;
- carte per altri usi;
- cartotecnica in genere (buste e sacchetti, carte da lettera, quaderni, registri ecc.);
- carte per uso domestico e sanitario;

- scatole e contenitori in genere;
- sacchi a grande contenuto;
- cartone ondulato;
- carte trasformate in genere (parati - patinate - gommate - paraffinate - sensibili).

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

7b) Livello territoriale

Le informazioni di cui ai primi quattro commi del punto 7a), globalmente riferite nell'ambito di competenza dell'Associazione Territoriale Imprenditoriale, verranno fornite dalla stessa al Sindacato Territoriale di categoria nel corso di appositi incontri.

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

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

7c) Livello di gruppo

In occasione di uno specifico incontro, promosso dalle Associazioni Nazionali Imprenditoriali, i gruppi industriali, individuabili nei complessi produttivi con più stabilimenti situati nel territorio nazionale, porteranno a conoscenza delle R.S.U. delle unità produttive del gruppo, assistite dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti, informazioni sui programmi produttivi, sugli investimenti previsti a breve e medio periodo, sull'entità dei finanziamenti pubblici, sui corsi di formazione di cui all'art. 36 - *Formazione e aggiornamento professionale - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro*, sui programmi che comportano nuovi insediamenti industriali o consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti, anche in riferimento ai problemi delle materie prime, illustrando i criteri generali della loro localizzazione, e le prevedibili implicazioni sull'occupazione, mobilità, qualificazione professionale dei lavoratori e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

7d) Livello di unità produttiva

Le informazioni di cui al punto 7c) verranno fornite specificatamente dalle unità produttive con più di 50 dipendenti su richiesta delle Rappresentanze Sindacali Unitarie avanzata per il tramite del competente sindacato di categoria nel corso di appositi incontri convocati dall'Associazione locale imprenditoriale.

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

Per le aziende con un numero di dipendenti inferiore a 50 potranno essere effettuati, su richiesta di una delle Parti aziendali, rappresentate ed assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali, incontri per l'esame di eventuali problemi e

situazioni di natura strutturale e produttiva che richiedessero un approfondimento in tale sede anche ai fini di tutelare l'occupazione e favorire lo sviluppo.

Art. 8 - Affissioni - Diffusione della stampa sindacale

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

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

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

Art. 9 - Assemblea

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

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

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

Art. 10 - Delegato di impresa

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

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

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

Art. 11 - Versamento dei contributi sindacali

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

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

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

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

Art. 12 - Permessi ed aspettative per cariche sindacali

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

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

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

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

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

SEZIONE SECONDA
**DISCIPLINA DEL RAPPORTO
DI LAVORO**

Art. 13 - Assunzione - Documenti

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

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

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

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

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

Art. 14 - Visita medica

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

Il Datore di Lavoro ha facoltà di fare controllare l'idoneità fisica del lavoratore.

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

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

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

Art. 15 - Consulteri

Le unità produttive aventi alle proprie dipendenze un numero significativo di personale femminile, consentiranno, a richiesta delle R.S.U., che personale medico dei consultori pubblici abbia accesso all'interno dell'Azienda, nei locali messi a disposizione, per svolgere l'attività sanitaria di educazione e prevenzione di propria competenza.

L'accesso dei medici suddetti avrà luogo al di fuori dell'orario di lavoro e secondo le modalità che, di volta in volta, saranno concordate con le Direzioni aziendali.

Art. 16 - Periodo di prova

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

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

In caso di contratti a tempo determinato fino a 12 mesi i termini della prova saranno non superiori ad un terzo della durata del contratto stesso, con un periodo massimo di 3 mesi, fermo restando per il livello E il periodo massimo di 1 mese.

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

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

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente spetta la normale retribuzione per il periodo di servizio prestato; inoltre, se la prova ha avuto una durata superiore a 15 giorni, sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto secondo la misura e i criteri previsti dall'art. 52 - *Trattamento di fine rapporto - Sezione seconda - Disciplina del lavoro*, se la prova ha avuto una durata superiore al mese, saranno corrisposti anche i ratei di ferie maturati secondo la misura e i criteri previsti dall'art. 64 - *Ferie - Sezione quarta norme specifiche per gli operai* - e dell'art. 79 - *Ferie - Sezione quinta norme specifiche per gli impiegati*.

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

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

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

Art. 17 - Assenze

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

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

Per le procedure di comunicazione e giustificazione delle assenze per malattia e infortunio non sul lavoro si fa rinvio agli artt. 70 - *Sezione quarta norme specifiche per gli operai* - e 89 - *Sezione quinta norme specifiche per gli impiegati*.

Art. 18 - 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:

18a) Tempo Parziale – Part-time

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

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

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavora-

trice, 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.

18b) Tempo Determinato

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

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi.

Viene riconosciuta carattere di stagionalità:

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

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

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

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

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

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

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

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

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari a $\frac{1}{4}$ 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'I.N.P.S.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18c) Somministrazione

Il contratto di somministrazione di lavoro è disciplinato dal capo quarto art. 31 - del Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e dalle seguenti disposizioni.

Fermo quanto previsto dal Decreto Legislativo, i limiti della somministrazione a tempo determinato sono fissati nella misura del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente. Il limite è da computarsi come media annua.

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

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

E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della Legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (U.E.) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

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

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

18d) cumulo delle percentuali previste pe le assunzioni con contratto a tempo determinato ed in somministrazione

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

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

18e) Apprendistato

Disciplina generale per tutte le tipologie di Apprendistato

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

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

- un importante elemento per rafforzare l'opportunità di ingresso nel mondo del lavoro di coloro che sono in cerca di occupazione;

- un meccanismo di raccordo tra scuola e impresa per la definizione dei percorsi formativi e dei profili professionali in linea con le esigenze del mercato del lavoro;
- una modalità per allineare i percorsi didattici ai profili professionali richiesti dal mercato in una prospettiva di adeguamento continuo in ragione 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. 16 - *Periodo di prova - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro*, con riferimento al livello di assunzione.

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

Nel caso di apprendistato di *tipologia 1* la durata massima è fissata in 48 mesi.

Al termine del periodo di apprendistato le Parti possono recedere dal contratto, con preavviso di 15 giorni decorrente dal medesimo termine.

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

Il periodo di preavviso può essere sostituito dalla corrispondente indennità.

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

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

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

Il numero complessivo di apprendisti che un Datore di Lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare il rapporto di 3 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. 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 raggiunta a 1/6 dell'orario contrattuale settimanale in caso di distribuzione di quest'ultimo su 6 giorni, o a 1/5 in caso di distribuzione su 5 giorni.

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

Tipologie di Apprendistato

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

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

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

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

Il Datore di Lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con

l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del Datore di Lavoro.

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

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

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

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

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

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

In ragione della tipologia di titolo di studio o di specializzazione da conseguire, il percorso formativo condiviso con l'istituzione scolastica potrà prevedere l'acquisizione 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. 81/2015.

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

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

Tabella retributiva apprendistato tipo 1

All'apprendista assunto con la presente tipologia di contratto di apprendistato va attribuito convenzionalmente un livello di inquadramento contrattuale - coerente

con il percorso formativo tra quelli individuati all'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015 - al fine della determinazione della retribuzione di riferimento; pertanto la retribuzione viene stabilita in misura percentuale rispetto a tale livello di inquadramento come da tabella sotto riportata:

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

Tipologia 2 - Apprendistato Professionalizzante

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

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

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

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

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

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

Durata, retribuzione e inquadramento

La durata massima del contratto di *apprendistato professionalizzante* è:

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

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

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

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

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

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

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

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

Formazione

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

Comparto Cartario

Figure operaie

Addetti alle attività produttive

Profili esemplificativi:

a) Addetti di produzione/laboratorio/allestimento cartario

b) Operatore di produzione/laboratorio/allestimento cartario

Addetti all'attività manutentiva

Profili esemplificativi:

- c) Addetto manutenzione
- d) Operatore manutenzione

Addetto servizi generali di stabilimento

Profili esemplificativi:

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

Figure impiegate

Impiegati area amministrativa

Profili esemplificativi:

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

Impiegati area commerciale

Profili esemplificativi:

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

Impiegati area tecnica

Profili esemplificativi:

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

Comparto Cartotecnico

Figure operaie

Addetti alle attività produttive

Profili esemplificativi:

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

imballaggio flessibile con prove di laboratorio

Addetti all'attività manutentiva e di laboratorio

Profili esemplificativi:

l) Addetto manutenzione

m) Operatore manutenzione

n) Addetto laboratorio/allestimento cartotecnico

o) Operatore laboratorio

Addetto servizi generali di stabilimento

Profili esemplificativi:

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

Figure impiegate

Profili esemplificativi:

q) Addetto gestione qualità/ambiente

r) Addetto amministrazione/informatica

s) Addetto commerciali

t) Tecnico di programmazione della produzione cartotecnica

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

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

Il piano formativo sarà redatto sulla base del format allegato.

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

Le ore di formazione relative all'antinfortunistica 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 della attività formativa tenendo conto del format allegato.

Tipologia 3 - Apprendistato di alta formazione e ricerca

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

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

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

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

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

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

18f) Telelavoro

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

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

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

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

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

Art. 19 - Classificazione Unica

I lavoratori addetti alle aziende cui si applica il presente C.C.N.L. sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 5 gruppi professionali e 12 livelli retributivi, a cui si aggiungono i quadri.

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

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

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

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

Ai fini suddetti, le posizioni impiegatizie esemplificate nel presente articolo, oltre che per i quadri, si individuano nei seguenti profili:

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

- 1° profilo del livello C/2;
- 1° profilo del livello C/3.

Declaratorie e Profili

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

GRUPPO A	
DECLARATORIA	
<i>Lavoratori che, oltre a possedere i requisiti indicati nella declaratoria del livello A, hanno la responsabilità del coordinamento di servizi di rilevante complessità o di aree produttive fondamentali articolate in più unità operative; ovvero lavoratori che svolgono, anche singolarmente, attività di fondamentale importanza ai fini della realizzazione degli obiettivi aziendali coordinando sotto il profilo gerarchico o funzionale rilevanti risorse aziendali.</i>	
Livello	Profili
A super	<ol style="list-style-type: none"> 1) Responsabile del coordinamento di servizi di rilevante complessità o di aree produttive fondamentali articolate in più unità operative; 2) Responsabile preposto a ideare, analizzare e sviluppare progetti complessi particolarmente significativi dal punto di vista della scelta e della utilizzazione delle tecnologie e delle risorse aziendali.
DECLARATORIA	
<i>Lavoratori che, in relazione alle capacità acquisite, esplicano funzioni direttive con discrezionalità di poteri, anche se limitati a determinati servizi di notevole importanza, autonomia di iniziativa e facoltà di decisione in base alle direttive generali impartite dall'imprenditore o dai dirigenti dell'impresa.</i>	
Livello	Profili
A	<ol style="list-style-type: none"> 1) Lavoratore, anche se solo, responsabile dell'intero ciclo di produzione o di esercizio o dell'intero comparto amministrativo e commerciale, di cui dirige e coordina l'andamento funzionale e organizzativo;

segue A	<ol style="list-style-type: none"> 2) Lavoratore, anche se solo, responsabile di Azienda minore di cui dirige e coordina l'andamento funzionale e organizzativo; 3) Lavoratore che progetta metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico e/o elabora l'impostazione generale di programmi complessi e di ampia portata; 4) Responsabile di laboratorio che dirige e coordina in maniera autonoma l'attività degli operatori addetti al controllo sul prodotto, materiali, materie prime, impianti di trattamento (acque, emissioni in atmosfera); 5) Responsabile preposto allo studio e all'analisi delle norme e delle problematiche ecologico-ambientali, alla ricerca delle soluzioni per il miglioramento ecologico e tecnico-economico, al supporto tecnico per la certificazione ambientale e in generale all'attuazione delle politiche dell'Azienda in tale materia; 6) Responsabile del servizio Prevenzione e Protezione che in via esclusiva coordina l'attività degli addetti al servizio ed è preposto alla individuazione e valutazione dei rischi, allo studio e alla elaborazione delle misure preventive e protettive, delle procedure di sicurezza, dei programmi di informazione e formazione dei lavoratori, alla definizione della conformità agli standard di sicurezza degli impianti e, in generale, all'attuazione delle politiche dell'Azienda in tale materia.
----------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

GRUPPO B

DECLARATORIA

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

Livello	Profili
B1	<ol style="list-style-type: none"> 1) Lavoratore di concetto che analizza e sviluppa in autonomia progetti nelle aree tecnica, commerciale o logistica, che richiedano un rilevante apporto di competenza tecnico specialistica; 2) Lavoratore di cartiera responsabile di un settore del ciclo produttivo ovvero d'ufficio o reparto che controlla e coordina il relativo servizio; 3) Lavoratore che, applicando in autonomia procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione, redige programmi complessi di produzione, ne definisce nell'ambito di ciascuno le priorità, ne controlla l'avanzamento nei reparti produttivi sino alle spedizioni; 4) Lavoratore che sviluppa autonomamente le procedure e i programmi di elaborazione dei dati sulla base di specifiche competenze tecnico-funzionali definite (analista programmatore);

segue B1	<ol style="list-style-type: none">5) Lavoratore di concetto che, con significativa esperienza e comprovata accresciuta professionalità EDP, sviluppa in autonomia la stesura originale e la revisione di programmi di rilevante complessità;6) Lavoratore di concetto che esplica, a fronte di una accresciuta professionalità e per effetto di una ricomposizione di mansioni, conseguente a una nuova organizzazione del lavoro, sostanzialmente modificativa dei preesistenti processi operativi, funzioni di maggiore complessità e responsabilità rispetto a quelli indicati al livello B/2;7) Tecnico di manutenzione che in maniera autonoma guida, controlla e coordina, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di lavoratori appartenenti a tutte le specializzazioni della manutenzione (meccanici, rettificatori, elettricisti, strumentisti e lubrificatori);8) Tecnico della manutenzione elettronica di elevata professionalità che opera su sistemi di controllo di processo per la gestione di impianti complessi di cartiera o di cartotecnica ed effettui interventi di programmazione e riparazione;9) Lavoratore di cartiera di elevata professionalità ed esperienza, che in base a specifiche conoscenze delle tecniche di stampa e delle relative macchine, svolge attività di assistenza alla clientela al fine di verificare le caratteristiche di stampabilità;10) Lavoratore di cartotecnica di elevata professionalità ed esperienza che in base a specifiche conoscenze delle tecniche di confezionamento e delle relative macchine svolge attività di assistenza clienti con compiti di verifica caratteristiche di macchinabilità.
B2S	<ol style="list-style-type: none">1) Operatore di cartiera di elevata professionalità ed esperienza che, con responsabilità del ciclo operativo, avvia conduce e controlla, nella loro funzionalità ed esercizio, macchine continue con patinatrice in macchina di ultima generazione di rilevante e avanzata complessità tecnica e tecnologica e altissima potenzialità (oltre 1.100 tonn/giorno e oltre 10 metri di larghezza della tela) e velocità (oltre 1.800 metri al minuto), gestite da evoluti sistemi di controllo di processo.
B2	<ol style="list-style-type: none">1) Lavoratore di concetto addetto a servizi tecnici o a reparti di produzione ovvero a servizi amministrativi e/o commerciali che ha compiti di controllo e di coordinamento nell'andamento delle lavorazioni o del servizio o ufficio cui è addetto;2) Lavoratore di concetto che, con ampia conoscenza dei linguaggi e delle metodologie di programmazione EDP utilizzate, nonché dell'hardware e del software di base in dotazione, provvede alla stesura originale o alla revisione di programmi anche di rilevante dimensione e complessità (sulla base delle documentazioni ricevute) (programmatore);3) Lavoratore che in maniera autonoma guida, controlla e coordina con apporto di competenza tecnico - pratica, l'attività di reparti o di gruppi di lavoratori (qualora controlli lavoratori compresi nei profili del presente livello, acquisisce il 1° livello del gruppo B);

segue B2	<p>4) Operatore di laboratorio o di impianto biologico altamente specializzato che, in base a conoscenze specifiche, esegue con apparecchiature tecnologicamente avanzate prove complesse sul prodotto, materiali, materie prime, acque e controlla con responsabilità del ciclo operativo gli impianti di trattamento e di depurazione delle acque;</p> <p>5) Lavoratore altamente specializzato che, con responsabilità dei risultati guida, controlla e coordina l'intero ciclo di produzione del cartone ondulato;</p> <p>6) Operatore di cartiera altamente specializzato che, con responsabilità del ciclo operativo, avvia, conduce e controlla nella loro funzionalità ed esercizio, macchine continue (anche per la produzione di carte fini e finissime) o patinatrici fuori macchina di rilevante ed avanzata complessità tecnica o tecnologica e alta potenzialità o collegate a calcolatori di processo;</p> <p>7) Lavoratore altamente specializzato che con responsabilità del ciclo operativo avvia, conduce e controlla, nella loro funzionalità ed esercizio, macchine e impianti cartotecnici e della trasformazione muniti di calcolatori di processo;</p> <p>8) Lavoratore di cartiera altamente specializzato responsabile del ciclo operativo di impianto per la produzione di vapore o di energia di rilevante e avanzata complessità tecnica o tecnologica e alta potenzialità;</p> <p>9) Lavoratore di cartiera altamente specializzato addetto a lavori complementari di riparazione e di manutenzione o aggiustaggio o messa a punto o montaggio di gruppi o impianti meccanici o elettrici ed elettronici o idraulici o pneumatici, che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali o addetto a macchine utensili per lavori di alta precisione;</p> <p>10) Lavoratore cartotecnico altamente specializzato addetto a lavori complementari di riparazione e di manutenzione o aggiustaggio o messa a punto o montaggio di gruppi o impianti relativamente alle parti meccaniche ed elettriche oppure alle parti elettriche, elettroniche e strumentazione che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali.</p>
-----------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

GRUPPO C

DECLARATORIA

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

Livello	Profili
C1S	1) Operatore di cartiera che con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale avvia, conduce e controlla nella funzionalità di

segue C1S	<p>esercizio un impianto di ultima generazione completo e complesso di disinchiostrazione;</p> <ol style="list-style-type: none">2) Operatore di cartiera che con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale avvia, conduce e controlla nella funzionalità di esercizio un impianto di termocombustione con eventuale produzione di energia elettrica verificandone i parametri e i valori delle emissioni;3) Operatore che con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale avvia, conduce e controlla nella funzionalità di esercizio estrusori di ultima generazione totalmente automatizzati e di elevata capacità produttiva dotati di gruppi di stampa a più colori per la produzione di carte politenate;4) Conduttore con preparazione che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale opera su macchine flessografiche di scatolificio con stampa ad alta definizione a 4 o più colori più vernice e fustellatura in piano o rotativa e sistema di pallettizzazione del prodotto;5) Operatore cartotecnico proveniente dal livello C/1 che abbia conseguito la piena capacità professionale di condurre indistintamente almeno le seguenti macchine complesse di scatolifici: bobt stampanti e fustelle rotative stampanti; bobt stampanti e case maker stampanti, e che svolge in modo non occasionale tale molteplicità di mansioni da almeno due anni;6) Addetto alla taglierina elettronica che, oltreché gestire la taglierina/tagliacordona, è in grado di intervenire attivamente su altre posizioni della linea ondulatrice;7) Operatore che, a seguito di un percorso di formazione professionale, avvia conduce e controlla nella loro funzionalità ed esercizio almeno tre impianti nell'area dell'allestimento cartario ed è in grado di effettuare interventi di manutenzione ordinaria;8) Lavoratore che con rilevante grado di specializzazione, opera indistintamente ed in autonomia sia in cartiera che in cartotecnica, svolgendo lavori complementari di riparazione e manutenzione o aggiustaggio o messa a punto o montaggio di gruppi o impianti meccanici o elettrici o elettronici o idraulici o pneumatici che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali;9) Lavoratore di cartiera che, previo adeguato addestramento, su richiesta dell'Azienda, svolga almeno una delle tre seguenti mansioni: 1° aiuto macchina continua; 1° aiuto di patinatrice off-line; operatore preparazione patine; e almeno una delle seguenti due mansioni: conduttore calandre; conduttore bobinatrice;10) Conduttore specializzato che, con responsabilità del ciclo operativo, opera, indifferentemente nelle tipologie rotoli o piegati, su impianti cartotecnici del comparto tissue di media complessità, muniti anche di gruppi stampa in quadricromia ed esegue piccola manutenzione, cambi formato, messa a punto e ottimizzazione su tutte le macchine della linea con responsabilità delle modalità e dei risultati dell'intervento;
------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

segue C1S	<p>11) Lavoratore di cartiera o di cartotecnica, che con rilevante grado di specializzazione svolge lavori di riparazione e manutenzione di impianti elettrici, elettronici, idraulici, pneumatici o oleodinamici, effettuando interventi anche su parti software;</p> <p>12) Conduttore che, con rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale, opera con responsabilità del set up e del ciclo operativo con un equipaggio complessivo di 2 o 3 persone su macchina casemaker “Jumbo” con luce uguale o maggiore a 4 metri, a due o più colori, con incollatura e cucitura in linea e sistema di pallettizzazione del prodotto e che svolge tale mansione da almeno 2 anni.</p> <p>Nota a verbale Gli impianti cui fa riferimento il presente profilo sono: calendare, bobinatrici, taglio, imballo, goffatrici e forno.</p>
C1	<p>1) Lavoratore che, indipendentemente dalla sua diretta partecipazione alle lavorazioni, guida, controlla e coordina il lavoro di squadre, con apporto di competenza tecnico-pratica, e con limitata autonomia nell’ambito delle sue funzioni (qualora controlli lavoratori compresi nei profili del presente livello acquisisce il 2° livello del gruppo B);</p> <p>2) Impiegato d’ordine che, per effetto di una maggiore professionalità ed esperienza e attraverso una più ampia e articolata attribuzione di compiti, svolge attività e lavori che presentano maggiore complessità rispetto a quelli classificati nel livello inferiore;</p> <p>3) Operatore esperto che esegue autonomamente, secondo le sequenze e i tempi stabiliti, le procedure, anche di ripartenza, di elaborazione dati;</p> <p>4) Operatore di cartiera che, con responsabilità del ciclo operativo, comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale, avvia, conduce e controlla, nella loro funzionalità ed esercizio, macchine o impianti di media complessità tecnologica (anche continue per la produzione di carte fini e finissime);</p> <p>5) Operatore di cartiera che, con responsabilità del ciclo operativo, comportante un elevato grado di specializzazione tecnica e professionale, avvia conduce e controlla impianti di preparazione e raffinazione delle materie prime destinate alle macchine continue o impianti di preparazione dei prodotti chimici, minerali e delle patine per il processo di patinatura della carta;</p> <p>6) Lavoratore con rilevante grado di specializzazione, responsabile di impianto per la produzione di vapore di media potenzialità con caratteristiche di media complessità tecnica e tecnologica;</p> <p>7) Lavoratore, con rilevante grado di specializzazione, addetto a lavori complementari di riparazione e manutenzione o aggiustaggio o messa a punto o montaggio di gruppi o impianti meccanici o elettrici o elettronici o idraulici o pneumatici che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali;</p> <p>Dichiarazione a verbale per il 7° profilo del livello C/1. Questo profilo riguarda tutte le specializzazioni e lavorazioni</p>

segue C1	<p>della cartotecnica e della trasformazione purché siano in esercizio nei vari comparti considerati macchine o impianti che abbiano la richiesta complessità tecnica e tecnologica (ad es. macchina ondulatrice, case maker a più lavorazioni in linea dall'alimentazione alla pallettizzazione, fustellatrice rotativa e piana dall'alimentazione alla pallettizzazione, tubiere e fermafondi per la produzione di sacchi a grande contenuto).</p> <p>8) Conduttore con preparazione e/o preparatore che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale, opera su macchine o impianti cartotecnici e di allestimento di particolare complessità tecnica e tecnologica (<i>vedi dichiarazione a verbale</i>);</p> <p>9) Primi coadiutori di operatori di cartiera inquadrati al 6° e 8° profilo del 2° livello del gruppo B;</p> <p>10) Operatore con rilevante grado di specializzazione responsabile di più gruppi di pallettizzazione totalmente automatizzati, dei nastri di accumulo e collettori che ne controlla, coordina e ottimizza il funzionamento, predispone e modifica i programmi di pallettizzazione, individua le anomalie ed effettua il ripristino e le riparazioni dei guasti;</p> <p>11) Lavoratore che, con partecipazione diretta, svolge compiti di coordinamento operativo degli addetti ai reparti ricevimento materie prime o spedizione prodotti finiti;</p> <p>12) Lavoratore con rilevante grado di specializzazione che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue nei laboratori le prove tecnologiche e analisi di routine su campioni di prodotto, materiali e materie prime, usando le attrezzature necessarie e procedendo alle relative annotazioni;</p> <p>13) Conduttore con un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale che, con responsabilità del ciclo operativo opera su macchine o impianti cartotecnici del comparto "tissue" di media complessità tecnica e tecnologica in entrambe le tipologie rotoli e piegati effettuando in piena autonomia e responsabilità le operazioni di cambio formato, messa a punto regolazione e piccola manutenzione;</p> <p>14) Conduttore con un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale che, su macchine o impianti cartotecnici del comparto "tissue" di media complessità tecnica e tecnologica di tipologia rotoli, esegue piccola manutenzione, cambi formato, messa a punto e ottimizzazione su più gruppi della linea con responsabilità dei risultati dell'intervento.</p> <p>Dichiarazione a verbale per i due precedenti profili Si intendono per macchine e impianti cartotecnici di media complessità tecnologica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per la tipologia rotoli: robobinatrici automatiche per produzione rotoli igienici e asciugatutto e industriali; - per la tipologia piegati: piegatrici per produzione fazzoletti ad elevata velocità e piegatrici automatiche per asciugamani.
----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>15) Conduttore con adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale che, con responsabilità del ciclo operativo, opera su macchine o impianti cartotecnici di media complessità tecnica e tecnologica del comparto tissue di tipologia piegati ed esegue abitualmente su almeno due linee della stessa tipologia di prodotto (fazzoletti o tovaglioli) operazioni di piccola manutenzione, cambi formato, messa a punto e ottimizzazione su tutte le macchine componenti le linee con responsabilità delle modalità e dei risultati dell'intervento.</p>
<p>C2</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Lavoratore addetto a servizi o uffici amministrativi, commerciali o tecnici che svolge mansioni d'ordine (<i>proveniente dal 3° livello del presente gruppo dove ha trascorso 2 anni di effettivo servizio</i>); 2) Operatore di cartiera che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale, conduce e controlla, nella loro funzionalità ed esercizio, macchine o impianti di produzione; 3) Conduttore con preparazione e/o preparatore che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale, opera su macchine o impianti cartotecnici e di allestimento di media complessità tecnica e tecnologica; 4) Primo coadiutore di operatore di cartiera inquadrato al 4° e 5° profilo del 1° livello del presente gruppo; 5) Secondo coadiutore di operatore di cartiera inquadrato al 6° e 8° profilo del 2° livello del gruppo B; 6) Aiutante alla conduzione e preparazione di macchine particolarmente complesse di cui al 7° profilo del livello C/1 in grado di sostituire temporaneamente il capo macchina; 7) Lavoratore addetto alla manutenzione con adeguato grado di specializzazione che opera su macchinari o impianti, individuando i guasti ed effettuando le riparazioni o che opera su macchine utensili (<i>proveniente dal 3° livello del Gruppo C dove ha trascorso 2 anni di effettivo servizio</i>); 8) Operatore anche carrellista delle attività di spedizione e/o ricevimento materiali che, effettuando le registrazioni e le imputazioni necessarie, è responsabile della quantità di merce spedita e/o ricevuta, curando lo stivaggio e/o la rotazione dei prodotti e materiali, in relazione agli spazi disponibili; 9) Autista per servizi esterni ed infermiere patentato; 10) Lavoratore con adeguato grado di specializzazione che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue prove di misura nei laboratori per le operazioni di normale controllo, provvedendo alle relative annotazioni.

C3	<ol style="list-style-type: none"> 1) Lavoratore addetto a servizi o uffici amministrativi, commerciali o tecnici che svolge mansioni d'ordine (<i>trascorsi 2 anni di effettivo servizio nel presente livello acquisisce il livello superiore</i>); 2) Lavoratore addetto a compiti di alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto (<i>proveniente dal gruppo D</i>); 3) Conduttore, senza preparazione, di macchine o impianti cartotecnici (<i>proveniente dal gruppo D</i>); 4) Operatore su macchine o impianti semplici la cui eventuale preparazione o messa a punto o conduzione non presenta particolari difficoltà (<i>proveniente dal gruppo D</i>); 5) Lavoratore addetto a lavorazioni di allestimento cartario e cartotecnico (<i>proveniente dal gruppo D</i>); 6) Legatore specializzato di cartotecnica; 7) Primo coadiutore di operatore di cartiera inquadrato al 2° profilo del 2° livello del presente gruppo; 8) Aiutante di operatore di cartiera su macchina continua e/o patinatrice fuori macchina (<i>proveniente dal 1° livello del gruppo D dove ha trascorso 2 anni di effettivo servizio</i>); 9) Aiutante alla conduzione e/o preparazione di macchine particolarmente complesse di cui al 7° profilo del 1° livello del presente gruppo (<i>proveniente dal gruppo D</i>); 10) Conduttore di carrelli a motore o mezzi meccanici similari attrezzati per operazioni multiple; 11) Lavoratore specializzato addetto a lavori complementari di manutenzione, di riparazione e di aggiustaggio (<i>proveniente dal 1° livello del gruppo D dove ha trascorso 2 anni di effettivo servizio</i>); 12) Addetto a servizi di magazzino che nel proprio mestiere abbia raggiunto un normale grado di specializzazione; 13) Lavoratore con normale grado di specializzazione che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue prove di misura nei laboratori per le operazioni di normale controllo, provvedendo alle relative annotazioni.
-----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

GRUPPO D**DECLARATORIA**

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

Livello	Profili
D1	<ol style="list-style-type: none"> 1) Conduttore senza preparazione di macchine o impianti cartotecnici (<i>proveniente dal 2° livello del presente gruppo acquisisce, trascorsi 2 anni di effettivo servizio al presente livello, il 3° livello del gruppo C</i>);

segue D1	<ol style="list-style-type: none"> 2) Operatore su macchine o impianti semplici la cui eventuale preparazione o messa a punto o conduzione non presenta particolari difficoltà (<i>proveniente dal 2° livello del presente gruppo acquisisce, trascorsi 2 anni di effettivo servizio al presente livello, il 3° livello del gruppo C</i>); 3) Lavoratore addetto a lavorazioni di allestimento cartario e cartotecnico (<i>proveniente dal 2° livello del presente gruppo acquisisce, trascorsi 2 anni di effettivo servizio al presente livello, il 3° livello del gruppo C</i>); 4) Aiutante alla conduzione e/o preparazione di macchine particolarmente complesse di cui al 7° profilo del 1° livello del gruppo C (<i>proveniente dal 2° livello del presente gruppo acquisisce, trascorsi 2 anni di effettivo servizio al presente livello, il 3° livello del gruppo C</i>); 5) Aiutante di operatore di cartiera su macchina continua e/o patinatrice fuori macchina (<i>dopo 2 anni di effettivo servizio prestato nel presente livello acquisisce il 3° livello del gruppo C</i>); 6) Lavoratore addetto a compiti di alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, nonché a funzione di aiuto (<i>proveniente dal 2° livello del presente gruppo, trascorsi i due anni di effettivo servizio nel presente livello acquisisce il 3° livello del gruppo C</i>); 7) Coadiutore di operatore di cartiera non contemplato nei diversi livelli del gruppo C; 8) Legatore qualificato di cartotecnica; 9) Lavoratore addetto alla cernita di stracci e carta da macero, a lavori di facchinaggio, carico, scarico e movimentazione all'interno dello stabilimento (<i>proveniente dal 2° livello del presente gruppo, dove ha trascorso due anni di effettivo servizio</i>); 10) Lavoratore addetto alla manutenzione che svolge compiti richiedenti un normale grado di qualificazione (<i>trascorsi 2 anni di effettivo servizio nel presente livello acquisisce il 3° livello del gruppo C</i>); 11) Lavoratore addetto a magazzini trasporti e imballo che svolge compiti richiedenti un normale grado di qualificazione; 12) Guardiano, portiere, custode, usciere, fattorino.
D2	<ol style="list-style-type: none"> 1) Lavoratori indicati nel 1°, 2°, 3°, 4°, 5° e 6° profilo del 1° livello <i>limitatamente a 1 anno di effettivo servizio</i>; 2) Lavoratore addetto alla cernita di stracci e carta da macero, a lavori di facchinaggio, carico e scarico e movimentazione all'interno dello stabilimento (<i>trascorsi 2 anni di effettivo servizio nel presente livello acquisisce il livello superiore</i>); 3) Lavoratore adibito a mansioni di manovalanza comune.

GRUPPO E	
DECLARATORIA	
<i>Appartengono a questo gruppo, i lavoratori addetti ai servizi di pulizia.</i>	
Livello	Profili
E	

Art. 20 - Orario di lavoro

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

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

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

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

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

In occasione della contrattazione di secondo livello, al fine di incentivare opportunità di salvaguardia e/o sviluppo della occupazione, nel rispetto dei principi di cui al comma precedente potranno essere concordate politiche degli orari che, utilizzando le risorse contrattuali esistenti, le risorse eventualmente derivanti dal premio di partecipazione, 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.

20.1) Orario Giornaliero e su due turni

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

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

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge 5 marzo 1977 n. 54, così come modificata dal D.P.R. n. 792 del 28 dicembre 1985, a tali lavoratori vengono riconosciute quattro giornate di permesso retribuito con le modalità previste dall'art. 63 - *Giorni festivi - Sezione quarta - Norme specifiche per gli operai* e dall'art. 77 - *Giorni festivi e riposo settimanale - Sezione quinta - Norme specifiche per gli impiegati*.

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

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

Le modalità di attuazione della riduzione di orario sono definite a livello aziendale.

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

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

20.2) Orario a Turno non a ciclo continuo

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

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

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

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

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

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

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

L'orario medio settimanale del lavoratore turnista che presta la sua attività in

cicli continui di 7 giorni su 7 in due turni avvicendati di 8 ore consecutive o in un unico turno di 8 ore consecutive, è di 37 ore e 20 minuti retribuite 40.

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

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

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

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

Ai lavoratori turnisti sarà inoltre corrisposta la maggiorazione prevista al punto c) dall'art. 21 - *Lavoro festivo e domenicale - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro*, per la prestazione domenicale con riposo compensativo.

Dichiarazione a verbale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

20.5) Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

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

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

La R.S.U. potrà farsi assistere dalle OO.SS. Territoriali.

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

I regimi d'orario superiori all'orario contrattuale non potranno eccedere le 48 ore settimanali, mentre i regimi inferiori all'orario contrattuale potranno anche es-

sere realizzati tramite giornate di riposo retribuito, da comunicare con un preavviso di almeno 5 giorni.

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

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

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

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

20.6) Banca Ore

Per far fronte ad improvvise esigenze organizzative, ad improvvisi ed imprevedibili mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento della attività produttiva e/o dei calendari annui di funzionamento degli impianti a ciclo continuo e/o per ridurre il ricorso agli ammortizzatori sociali, a livello di singola unità produttiva, l'Azienda può costituire una banca delle ore che consenta di attuare per l'intero stabilimento, per reparti, o per singole unità lavorative, regimi di orario superiori od inferiori all'orario contrattuale, che comunque dovrà essere rispettato come media, in un arco temporale di 12 mesi.

Le variazioni di orario sono disposte direttamente dall'Azienda previa comunicazione alla R.S.U. entro un limite complessivo di 64 ore annue pro capite con un preavviso minimo di due giorni.

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

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

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

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

20.7) Altre disposizioni

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

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

Inoltre, nel rispetto della calendarizzazione, per consentire la piena funzionalità della struttura tecnico-organizzativa-produttiva, l'Azienda potrà ricorrere alla mobilità interna ai sensi dell'art. 27 - *Mobilità del personale - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro*.

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

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

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

Dichiarazione a verbale n. 1

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

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

Dichiarazione a verbale n. 2

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

Dichiarazione a verbale n. 3

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

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

Norme particolari per il settore cartotecnico

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

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

Con decorrenza dal 1° gennaio 2013 è definita una tabella C) - aggiuntiva alle tabelle A) e B) - integrativa dei minimi per i lavoratori delle aziende cartotecniche che lavorano a ciclo continuo di 7 giorni su 7.

Dichiarazione a verbale n. 4

L'adozione dell'organizzazione del lavoro a ciclo continuo nell'attività di trasformazione della carta "tissue" avverrà previa attivazione delle procedure di cui al punto 2a) *Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione* dell'art. 2 - della sezione prima.

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

Dichiarazione a verbale n. 5

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

Dichiarazione a verbale n. 6

Le Parti convengono che la prescrizione di cui all'articolo 8 del Decreto Legislativo n. 66/2003 è considerata assolta qualora in Azienda esista un regime di

pause concordato o di fatto di durata complessiva pari o superiore a 10 minuti giornalieri.

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

Art. 21 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

21a) Lavoro straordinario

Per l'applicazione delle maggiorazioni previste a tale titolo sono considerate straordinarie le ore prestate oltre l'orario settimanale medio di cui all'art. 20 - *Orario di lavoro - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro*, con esclusione del prolungamento per il recupero delle ore lavorate in meno nelle altre settimane del ciclo nel quale si realizza l'orario medio settimanale contrattuale e fermo restando quanto previsto in tema di flessibilità dell'orario.

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

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

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

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

Rientrano nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea:

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

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

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

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

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

Le ore non lavorate per festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nella settimana saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro setti-

manale di cui all'art. 20 - *Orario di lavoro - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro.*

21b) Lavoro notturno

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

Tale consultazione va conclusa entro un periodo di 7 giorni.

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

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

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

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

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

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

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa rinvio alle norme previste dall'art. 58 - *Salute e Sicurezza nel lavoro - Sezione terza.*

21c) Lavoro festivo e domenicale

È considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali, ai sensi della Legge o dell'art. 20 - *Orario di lavoro - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro*, il riposo compensativo cade in altro giorno, nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

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

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

– lavoro straordinario diurno collegato con l’orario normale	30%
– lavoro straordinario non collegato con l’orario normale:	
a) se diurno, con un minimo di tre ore di retribuzione	30%
b) se notturno, con un minimo di quattro ore di retribuzione	55%
– lavoro festivo	55%
– lavoro notturno per i lavoratori non turnisti	55%
– lavoro straordinario notturno per i lavoratori turnisti (salvo quanto stabilito dall’art. 22 - <i>Maggiorazioni per lavoro a turni - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro</i>)	55%
– lavoro domenicale con riposo compensativo:	
a) per le ore normali di lavoro	80%
b) per le ore straordinarie	80%

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

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

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

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

Art. 22 - Maggiorazioni per lavoro a turni

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

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

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale per il settore della carta

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

Dichiarazione a verbale per il settore cartotecnico

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

Art. 23 - Premi di partecipazione

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

Sono titolari della contrattazione a livello aziendale le R.S.U. e le strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il C.C.N.L., ovvero, nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le R.S.U., le Organizzazioni Sindacali Nazionali e le Organizzazioni Sindacali Territoriali.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I premi di produzione o istituti retributivi analoghi eventualmente esistenti a livello aziendale rimangono fissati nelle quantità concordate e non saranno più oggetto di successiva contrattazione.

Le Parti all'atto della istituzione del premio di risultato procederanno alla loro armonizzazione fermo restando che da tale operazione non devono derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

23a) Modelli di P.d.p. (premi di partecipazione) per le aziende di minore dimensione

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

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

Alle aziende che sottoscrivono il P.d.p. non si applica l'egr (Elemento di garanzia retributiva) di cui all'art. 24 - *Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro*.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Esempio

L'Azienda nel 2011 ha fatturato euro 3.000.000 con 25 dipendenti realizzando un fatturato pro-capite di euro. 120.000.

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

Nel 2011 l'inflazione è stata del 2%.

Di conseguenza

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

I lavoratori hanno maturato il premio previsto per quello scaglione.

2. Riduzione degli scarti

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

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

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

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

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

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

Modalità di erogazione degli importi per entrambi i modelli di premio

1. L'importo concordato è riferito ai lavoratori inquadrati nel gruppo C.
I lavoratori inquadrati nei Gruppi A e B percepiscono un importo maggiorato del 20%.
I lavoratori inquadrati nei Gruppi D ed E percepiscono un importo ridotto del 20%.
2. Il premio è corrisposto al personale in forza al momento della erogazione.
Il ragguglio degli importi alle ore prestate risolve automaticamente il problema della modalità da adottare per i rapporti part-time e per i rapporti iniziati nel corso dell'anno.
3. Gli importi del premio sono comprensivi di tutte le incidenze sugli istituti di Legge e di contratto compreso il T.F.R..

Art. 24 - Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 2017 ai lavoratori a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio di ogni anno nelle aziende che non abbiano fatto contrattazione di II livello negli ultimi tre anni e che non abbiano ricevuto nello stesso periodo nessun altro trattamento economico collettivo inclusi quelli a titolo di liberalità, in aggiunta a quanto spettante a norma di C.C.N.L., è riconosciuta con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo un importo annuo di 250 euro lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal C.C.N.L.

L'importo è onnicomprensivo e non computabile ai fini del T.F.R..

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. 25 - Fondo nazionale di previdenza complementare

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

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

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

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

Art. 26 - Fondo di assistenza sanitaria integrativa

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

Il Fondo è alimentato attraverso un contributo complessivo pari a 120,00 € all'anno che, dal 1° gennaio 2017, è interamente a carico delle aziende.

A far data dal 1° gennaio 2017 saranno iscritti automaticamente al fondo tutti i lavoratori a tempo indeterminato disciplinati dal presente C.C.N.L. che non beneficiano già di assistenza sanitaria integrativa.

Sono escluse dall'obbligo contrattuale di iscrizione dei dipendenti e relativo versamento al fondo, le aziende che hanno forme di prevenzione e assistenza sanitaria integrativa a favore della generalità dei lavoratori o di alcune categorie dei dipendenti complessivamente equivalenti.

Nel caso in cui le forme di assistenza sanitaria integrativa riguardassero solo alcune categorie di lavoratori, l'esclusione dall'obbligo di iscrizione riguarda unicamente queste categorie di lavoratori.

A decorrere dal 1° gennaio 2017 le imprese che pur essendo tenute non versino il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione mensile pari a 25 € lorde.

Art. 27 - 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 2a) dell'art. 2 - *Sezione prima - Gli Istituti di carattere sindacale.*

L'istituto è comunque attivabile:

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

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

Art. 28 - Cambio turno

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

Lo spostamento di turno, che è impegnativo per il lavoratore interessato, può essere effettuato entro un limite massimo di 24 volte l'anno.

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

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

Art. 29 - Mutamento di mansioni

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

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

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

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

Fatto salvo quanto previsto all'art. 19 - *Classificazione unica - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro*, relativo agli iter di avanzamento categoriale per i neo assunti, 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. 30 - Riposo settimanale

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

Per i lavoratori adibiti normalmente al lavoro nei giorni di domenica nei casi consentiti dalla Legge, con riposo compensativo in altro giorno della settimana, sarà corrisposta la percentuale di maggiorazione di cui alla lettera c) - *Lavoro Festivo e Domenicale* - dell'art. 21 - *Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro*, per il lavoro eseguito di domenica.

Chiarimento a verbale

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

Art. 31 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento del dipendente non in prova tranne i casi previsti dall'art. 51b - *Sistema sanzionatorio* - *Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro*, o le sue dimissioni dovranno aver luogo con un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 32 - Regolamento interno d'Azienda

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

Art. 33 - Trasferte

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

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

Art. 34 - Reperibilità

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

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

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

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

Art. 35 - **Appalti e lavori esterni**

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

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

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

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

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

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

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

Sono fatti salvi i diversi accordi aziendali.

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

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

- verifica, anche attraverso l'iscrizione alla C.C.I.A.A., 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 esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione ed emergenza adottate in relazione alla propria attività.

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

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

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

Art. 36 - Formazione e aggiornamento professionale

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità e si impegnano a dare impulso alla formazione e all'aggiornamento professionale come mezzo necessario per l'incremento professionale e la conservazione delle capacità professionali, al fine di ottenere e mantenere un ottimale utilizzo delle strutture produttive e degli impianti.

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

Le Parti sono, infatti, convinte che una attività di indirizzo, iniziativa e coordinamento a livello nazionale in campo formativo, gestita pariteticamente, costituisca una rilevante garanzia dell'efficacia degli interventi di formazione continua.

Infatti il livello nazionale:

- può avvalersi delle migliori conoscenze specialistiche dei processi produttivi e della loro evoluzione tecnologica;
- può avvalersi della collaborazione delle migliori scuole specializzate;
- favorisce l'uniformità della formazione indipendentemente dalla collocazione territoriale delle singole aziende.

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

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

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

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

Art. 37 - Diritto allo studio

I lavoratori che, fuori dell'ipotesi di cui all'art. 38 - *Lavoratori studenti - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro*, al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'Azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

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

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

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

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore procapite per triennio utilizzabili anche in un solo anno, sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'Azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale.

Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento della metà del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 4° comma, la Direzione e le Rappresentanze Sindacali Unitarie stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al 4° comma, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi, ecc.

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

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

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

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

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

Art. 38 - Lavoratori studenti

Ai lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titolo di studio legale, saranno concessi permessi retribuiti, per esigenze di studio, nella misura di una settimana di calendario all'anno (pari a 40 ore), in aggiunta ai permessi previsti dall'articolo 10 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Ai lavoratori predetti possono essere concessi, per le stesse esigenze, permessi non retribuiti fino a un massimo di una settimana di calendario all'anno (pari a 40 ore).

L'Azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti ai permessi di cui si tratta.

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

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

Art. 39 – Congedi per Formazione e per Formazione continua

39a) Congedi per formazione

1. Ai sensi dell'art. 5, L. 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa Azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa. Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal Datore di Lavoro.
2. La richiesta di congedo potrà non essere accolta, ovvero l'accoglimento potrà essere differito in caso di comprovate esigenze organizzative.

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

- oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
 - mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.
3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo, non dovranno essere superiori all'1% all'anno della forza occupata nell'unità produttiva medesima al 31 dicembre dell'anno precedente. Nelle aziende con più di 50 dipendenti sarà comunque consentito un congedo all'anno per formazione.
 4. Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.
 5. La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'Azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.
 6. Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente 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.

39b) 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. 40 - Portatori di handicap

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

Art. 41 - Aspettativa

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

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

Inoltre al lavoratore a tempo indeterminato non in prova, che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, l'Azienda può con-

cedere un periodo di aspettativa senza diritto alla retribuzione né maturazione di anzianità ad alcun titolo.

Art. 42 - Maternità e Paternità

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

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

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

Esse non possono essere adibite al lavoro:

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

Durante il periodo di congedo di maternità di cui al comma precedente, le lavoratrici hanno diritto alla retribuzione intera, con deduzione di quanto percepiscono allo stesso titolo da parte dell'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 5 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 di 2 giorni previsti dalla Legge.

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 - Molestie e violenza nel luogo di lavoro

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

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

Art. 44 - Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 80/2015 le lavoratrici dipendenti inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificate dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio

di cui all'art. 5bis del DL 93/2013 convertito con modificazioni dalla L. 119/2013, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 3 mesi.

La richiesta deve essere effettuata, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso minimo di 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo, e la produzione della certificazione di cui sopra.

Durante tale periodo la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative che è corrisposta dal Datore di Lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Nella denuncia contributiva, viene detratto l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente, con le modalità di cui all'articolo 1 del Decreto Legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

I periodi di congedo vengono computati ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla gratifica natalizia o 13.ma mensilità al T.F.R. e alle ferie.

Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 45 - Patronati

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

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

Art. 46 - Diffusione di libri e riviste

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

Art. 47 - Trasferimento di Azienda

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

Art. 48 - 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. 68 - *Aumenti periodici di anzianità - Sezione quarta - Norme specifiche per operai*, e dell'art. 85 - *Aumenti periodici di anzianità - Sezione quinta - Norme specifiche per gli impiegati*.

Art. 49 - Nomenclatura

Ai fini del presente contratto, si intende:

- per *stipendio o salario contrattuale*, i valori dei minimi tabellari;
- per *normale retribuzione*, la somma di quanto compete al lavoratore, quale corrispettivo, in via ordinaria, mensilmente o a periodi più brevi (compresi stipendio o salario contrattuale, aumenti periodici di anzianità e, quando dovute, indennità per lavoro a ciclo continuo di sette giorni su sette, maggiorazioni per prestazioni non occasionali in turni di 8 ore consecutive, esclusi emolumenti annuali, indennità di cassa);
- per *retribuzione globale*, l'insieme degli emolumenti percepiti nell'anno per la prestazione lavorativa nell'orario contrattuale.

Chiarimento a verbale

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

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

Sono fatti salvi gli accordi collettivi di miglior favore.

Art. 50 - Conteggi perequativi

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

Sono fatte salve le condizioni in atto di miglior favore.

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

Nel caso l'Azienda abbia assegnato mansioni giornaliera a un lavoratore turnista che abbia compiuto 55 anni di età a seguito di permanente inidoneità a continuare a lavorare a turni (accertata da istituti di diritto pubblico e/o medici di fiducia dell'Azienda), questi manterrà ad personam in cifra fissa tanti trentesimi del 50% della maggiorazione di turno mediamente percepita, quanti sono stati gli anni interi di servizio prestati effettivamente in turno fino ad un massimo di 30/30.

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

Art. 51 - Disciplina del lavoro

51a) Procedura di contestazione e applicazione delle sanzioni

Le norme relative alle sanzioni disciplinari ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Esse devono applicare quanto in materia è stabilito dalla Legge e dal C.C.N.L..

Fermo restando quanto disposto dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604 e succ. mod. e int., non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possano essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che li ha determinati.

Il lavoratore, entro i 5 giorni successivi dalla contestazione aziendale, potrà addurre le proprie giustificazioni anche mediante assistenza di un rappresentante dell'Associazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Qualora l'Azienda non commini il provvedimento disciplinare entro il termine di 30 giorni dalla data in cui sono state rese le giustificazioni, le stesse si intendranno accolte.

Sono fatti salvi i casi di istruttoria particolarmente complessa, che, comunicati entro lo stesso termine di 30 giorni al lavoratore, renderà possibile l'adozione del provvedimento disciplinare anche oltre tale periodo.

Nel caso non vengano presentate le giustificazioni, il termine di 30 giorni decorre dalla scadenza del termine dei 5 giorni previsti dal comma precedente.

51b) Sistema sanzionatorio

Per le infrazioni disciplinari la Direzione potrà applicare, a seconda della gravità della mancanza e tenendo conto della eventuale recidiva, i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- multa sino a tre ore di normale retribuzione;

- sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Ai dipendenti possono essere inflitti il rimprovero verbale o scritto nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.

Tuttavia, potrà essere inflitta la multa o la sospensione qualora il dipendente:

- a) non si presenti al lavoro oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura prevista dall' art. 70 - *Malattia e infortunio* – Sezione quarta – *Norme specifiche per gli Operai* – e dall'art. 89 - *Malattia e infortunio* – Sezione quinta – *Norme specifiche per gli Impiegati* – salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) abbandoni il posto di lavoro senza autorizzazione da parte dell'Azienda;
- c) ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- d) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- e) non utilizzi i dispositivi di protezione individuali secondo le indicazioni ricevute;
- f) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;
- g) sia trovato addormentato;
- h) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto, o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;
- i) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di evidente alterazione psicofisica (quale ad esempio lo stato di ubriachezza o lo stato derivante dall'assunzione di sostanze psicoattive o psicotrope) e in tal caso, inoltre, il dipendente verrà allontanato;
- j) abbia commesso alterchi senza vie di fatto nello stabilimento;
- k) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;
- l) trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'Azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene;
- m) non rispetti le norme e le procedure inerenti la prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- n) in qualità di preposto, ometta la vigilanza e l'applicazione delle norme e procedure inerenti la prevenzione e la protezione.

L'importo delle multe sarà devoluto a una qualsiasi delle istituzioni sociali d'accordo con la R.S.U. ove esistente.

Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle

sopra contemplate, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al paragrafo successivo.

Si potrà applicare il licenziamento con preavviso nei casi :

- a) di recidiva nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a sospensione nei sei mesi precedenti oppure recidiva nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni nei 24 mesi precedenti;
- b) di introduzione nello stabilimento di persone estranee senza regolare permesso della Direzione, salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui al paragrafo precedente;
- c) in cui lo stato di manifesta alterazione psicofisica del lavoratore abbia comportato situazioni di pericolo per il dipendente stesso e/o per altri soggetti.

Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di Legge.

Potrà essere licenziato senza preavviso, il dipendente:

- a) che abbia lavorato o costruito, all'interno dello stabilimento e senza autorizzazione della Direzione, oggetti per proprio uso o per conto terzi nei casi non previsti dal punto k) fermo restando il diritto delle aziende di operare sul T.F.R., fino a concorrenza, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;
- b) che abbia commesso reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- c) che abbia commesso insubordinazione grave verso i superiori;
- d) che abbia commesso furto;
- e) che abbia perseguito un indebito arricchimento a favore proprio o di terzi;
- f) che abbia commesso danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;
- g) che abbia commesso alterchi con vie di fatto o risse nello stabilimento;
- h) che abbia trafugato o riprodotto schizzi, disegni, documenti, o procedimenti di lavorazione o di fabbricazione;
- i) che abbia effettuato oltre 5 giorni di assenze ingiustificate consecutive dal lavoro, considerando non incidenti nel concetto di consecutività le giornate di non presenza previste dal ciclo di lavoro.

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

Art. 52 - Trattamento di fine rapporto

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

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

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

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

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

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

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

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

Ai sensi delle disposizioni della Legge Finanziaria 2007 in materia di previdenza complementare e dei relativi decreti attuativi, i lavoratori il cui rapporto di lavoro ha inizio dopo il 31 dicembre 2006 e che non abbiano già espresso in maniera tacita o esplicita la propria volontà in ordine al conferimento del T.F.R. relativamente a precedenti rapporti di lavoro, manifestano entro 6 mesi dalla data di assunzione la volontà di conferire il T.F.R. 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 T.F.R. sarà versato dall'Azienda nell'apposito Fondo gestito dall'I.N.P.S.

Detta manifestazione di volontà deve avvenire attraverso la compilazione del modulo T.F.R.2 che deve essere messo a disposizione del Datore di Lavoro e che allo stesso deve essere consegnato dopo la compilazione.

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

Art. 53 - Indennità in caso di morte

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

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

Art. 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.

La previdenza e il trattamento di fine rapporto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per gli impiegati, anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.

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

Art. 55 - Disposizioni generali

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

Art. 56 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2017, ad eccezione di diverse specifiche decorrenze laddove indicate nei singoli articoli, e scadrà il 31 dicembre 2019.

Per il periodo 1 luglio 2015 - 31 dicembre 2016 restano in vigore le norme del C.C.N.L. 13 settembre 2012.

Per ciò che attiene alle procedure da seguire per il rinnovo contrattuale si fa rinvio a quanto previsto al punto 1 a) dell'articolo 1 – *Il sistema delle relazioni industriali* - Sezione prima – Gli Istituti di carattere sindacale.

Art. 57 - Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa

Le aziende distribuiranno gratuitamente una copia del presente C.C.N.L. ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato secondo le modalità concordate tra le Parti stipulanti.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto ha valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti.

È vietata la riproduzione totale o parziale del testo del C.C.N.L. senza autorizzazione delle Parti stipulanti.

SEZIONE TERZA
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
FORMAZIONE E AMBIENTE

Art. 58 - Salute, sicurezza sul lavoro - Formazione e ambiente

58a) Salute e Sicurezza del Lavoro

Nella consapevolezza che una specifica formazione antinfortunistica di tutti i lavoratori è uno dei presupposti per il raggiungimento dell'obiettivo di una incisiva progressiva riduzione degli infortuni sul lavoro, le Parti costituiranno con separata intesa una Commissione Tecnica Paritetica che dovrà realizzare moduli formativi differenziati per il settore cartario e per il settore cartotecnico da porre a disposizione delle aziende e dei lavoratori disciplinati dal presente C.C.N.L.

La stessa Commissione dovrà elaborare i contenuti specifici della formazione di base e degli aggiornamenti periodici per gli R.L.S. nel rispetto delle quantità minime di Legge che siano fruibili sia con la modalità tradizionale, sia con la modalità della formazione a distanza.

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

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

Per ciò che riguarda i diritti e i doveri delle Parti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro, si richiamano in particolare le disposizioni di attuazione pattuite con l'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 e con il D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e conferme.

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

Pertanto in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le Parti interessate (il Datore di Lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'organismo paritetico competente, laddove presente, al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata.

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

Nelle aziende che occupano da 5 a 15 dipendenti i compiti e le attribuzioni del Rappresentante per la Sicurezza vengono assunti dal Delegato di Impresa di cui all'art. 10 – *Sezione Prima – Gli Istituti di Carattere Sindacale*, ove tale carica sia stata attivata.

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

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. 81/2008.

Ai sensi dell'art. 50, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 81/2008 il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza viene periodicamente informato dall'Azienda, di norma una volta l'anno, in merito all'organizzazione della formazione da erogare ai lavoratori in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Ai sensi dell'art. 50, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008 il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve disporre dei mezzi (come ad esempio armadietto e/o scrivania, accesso ad un pc aziendale, ecc.) e degli spazi idonei per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati infortunistici, contenuti in applicazioni informatiche, che devono essere comunicati ai sensi di Legge sia a fini statistici e informativi, sia a fini assicurativi.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla Legge per le Rappresentanze Sindacali.

Nelle aziende o unità produttive da 150 a 200 dipendenti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza saranno in numero di due.

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, i Rappresentanti per la Sicurezza utilizzano permessi, distinti da quelli per la R.S.U. pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

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

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), l) dell'art. 50 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

In sede di contrattazione aziendale le Parti procederanno all'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza, avendo riguardo alle ore di permesso già riconosciute per lo stesso titolo.

Il Datore di Lavoro, ovvero i Dirigenti e Preposti, i Lavoratori, il Medico Competente (ove previsto), il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi

alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente.

Il Datore di Lavoro, ovvero i Dirigenti e Preposti, all'interno dell'Azienda o dell'Unità Produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di Legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi e ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi (D.V.R.) contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori. Ai sensi dell'art. 50, lettera b) del D.Lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni l'R.L.S. è consultato preventivamente e tempestivamente in merito alla valutazione dei rischi, al solo fine di comprovarne la data certa, l'R.L.S. sottoscrive la valutazione dei rischi apponendo la propria firma al D.V.R.;
- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta.

Nelle aziende, o unità produttive, è eletto o designato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995 in applicazione dell'art. 47, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 18, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 e art.50 del D.Lgs. n.81/2008, il Da-

tore di Lavoro è tenuto a mettere a disposizione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi.

Gli R.L.S. sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il Rappresentante per la Sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in Azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 50, lett. o) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal Datore di Lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

In tale occasione, le Parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad istituti o enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate.

Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

Per affrontare tematiche specifiche di sicurezza di particolare comprovata rilevanza, in sede aziendale, nelle unità produttive con almeno 100 dipendenti, potranno, su richiesta delle R.L.S., tenersi appositi incontri informativi, anche per singoli reparti, con la partecipazione del R.L.S., del R.S.P.P. e eventualmente del Medico Competente.

Questi incontri devono tenere conto delle esigenze tecnico produttive e organizzative aziendali e si terranno nel limite di un incontro l'anno.

58b) Indumenti da lavoro e D.P.I.

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

Il Datore di Lavoro ha l'obbligo di ricercare e individuare, sulla base della valutazione dei rischi e dei D.P.I. disponibili sul mercato, i D.P.I. più idonei a proteggere i lavoratori.

I lavoratori hanno l'obbligo di utilizzare i D.P.I. messi a loro disposizione, secondo le istruzioni fornite nei corsi di formazione, informazione ed addestramento professionale.

Il Datore di Lavoro ha l'obbligo di fissare le condizioni d'uso e manutenzione dei D.P.I. e di verificare che le istruzioni d'uso siano in lingua comprensibile al lavoratore. Il Datore di Lavoro ha altresì l'obbligo di verificarne il corretto utilizzo in base alle istruzioni fornite.

I lavoratori devono avere cura dei D.P.I., senza modificarne le caratteristiche di propria iniziativa.

Devono segnalare prontamente al Datore di Lavoro, al Dirigente o al Preposto, qualunque rottura o difetto dei D.P.I. messi loro a disposizione.

I lavoratori devono altresì attenersi alle disposizioni aziendali riguardo la custodia (che dovrà avvenire nei luoghi di lavoro in armadietti o in appositi spazi dedicati) l'impiego e la eventuale riconsegna dei D.P.I..

58c) Sorveglianza sanitaria e visite mediche periodiche

La Sorveglianza Sanitaria consiste nell'insieme degli accertamenti sanitari svolti dal Medico Competente finalizzati alla tutela dello stato di salute e alla sicurezza dei lavoratori, in relazione alle condizioni di salute degli stessi, all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Sono sottoposti a sorveglianza sanitaria i lavoratori per i quali nel Documento di Valutazione del Rischio (D.V.R.) è indicato un livello di rischio tale per cui la normativa vigente ne prevede l'obbligo.

La sorveglianza sanitaria comprende:

- visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato;
- visita medica periodica per controllare nel tempo lo stato di salute dei lavoratori esposti al rischio;
- visita medica in occasione del cambio della mansione (con modifica dei rischi per la salute);
- visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente (rischio chimico) - per motivi organizzativi la visita medica è eseguibile solo se concordata con il medico competente prima della formale cessazione del rapporto di lavoro medesimo;
- visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi (solo per lavoratori in sorveglianza sanitaria periodica);
- visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta.

La sorveglianza sanitaria è finalizzata (D.Lgs. 81/2008, art 41, comma 6 bis, che ha modificato il D.Lgs. 81/2008) all'espressione dei giudizi di idoneità alla mansione specifica che vanno obbligatoriamente comunicati per iscritto al Datore di Lavoro e in copia al lavoratore stesso.

Il lavoratore è obbligato a sottoporsi agli accertamenti previsti se, in base al Documento di Valutazione dei Rischi (D.Lgs. del 9 aprile 2008 n. 81, artt. 17 e 28, come modificato dal D.Lgs. del 3 agosto 2009 n.106), risulta esposto ai fattori di rischio per i quali le norme di Legge impongono la sorveglianza sanitaria; contemporaneamente il Datore di Lavoro è obbligato a far sottoporre i lavoratori a visita medica (D.Lgs. 81/2008, artt. 18 come modificato dal D.Lgs. del 3 agosto 2009 n.106 e art.20).

In assenza di tali rischi gli accertamenti sanitari sono rigorosamente vietati, fatta eccezione per le visite richieste dal lavoratore di cui all'art. 5 della Legge del 20 maggio 1970 n. 300.

58d) Diritti e Doveri in tema di Sicurezza sul Lavoro

Il Datore di Lavoro:

- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando, in merito all'organizzazione della formazione, il Rappresentante per la Sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;
- informa periodicamente i lavoratori, previa consultazione con gli R.L.S., attraverso gli strumenti interni utilizzati, circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste, nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.L.S.

I lavoratori devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente, in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente – secondo le procedure e le istruzioni aziendali e di utilizzo – i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- devono avere cura del proprio posto di lavoro, mantenendo il decoro, l'ordine

e la pulizia secondo quanto previsto dalle procedure e/o dal regolamento aziendale;

- partecipare a tutte le iniziative formative in materia di salute e sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri Rappresentanti per la Sicurezza;
- verificare, mediante il Rappresentante per la Sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il dirigente o preposto di riferimento.

58e) Formazione cogente sulla sicurezza

Le Parti attribuiscono alle attività di formazione sulla sicurezza un valore di rilievo in quanto grazie a tali attività è possibile implementare la cultura di prevenzione e protezione individuali.

Ai fini di elaborare linee guida condivise per la formazione sulla sicurezza specifica per i comparti di riferimento, come previsto all'art. 6 - *Osservatorio Nazionale - Sezione prima - Gli istituti di carattere sindacale*, le Parti hanno facoltà di istituire nell'ambito di tale organismo, una Commissione con l'obiettivo di valutare i dati infortunistici aggregati specifici, distintamente per il comparto cartario ed il comparto cartotecnico, qualora disponibili, anche per promuovere iniziative comuni che concorrano alla riduzione del rischio e alla sensibilizzazione di tutti gli operatori interni ed esterni sulla materia della salute e sicurezza sul lavoro.

Spesso tuttavia la pianificazione dei corsi di formazione sulla sicurezza deve soddisfare molteplici condizioni, quali ad esempio: la disponibilità dei docenti esterni, le necessità della produzione, la disponibilità dei singoli partecipanti, ecc.

Le Parti, ritenendo però non derogabile né procrastinabile la realizzazione dei piani di formazione sulla sicurezza, concordano sulla possibilità, in questi casi, di effettuare i corsi e le azioni formative su tali temi eccezionalmente anche al di fuori del normale orario di lavoro.

Pertanto, previo accordo con le Rappresentanze Sindacali aziendali sarà possibile svolgere tali corsi fuori dell'orario normale di lavoro, senza che ciò comporti oneri aggiuntivi per i lavoratori interessati.

SEZIONE QUARTA
**NORME SPECIFICHE
PER GLI OPERAI**

Art. 59 - Operai addetti ai lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia

Per quanto riguarda l'orario di lavoro si applicano le norme previste dall'art. 20 - *Orario di lavoro - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro.*

Le ore di lavoro prestate oltre l'orario contrattuale settimanale con esclusione del prolungamento delle ore lavorate in meno nelle altre settimane del ciclo nel quale si realizza l'orario medio settimanale di cui all'art. 20 - *Orario di lavoro - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro*, e fermo restando quanto previsto nello stesso articolo in tema di flessibilità dell'orario di lavoro, saranno considerate straordinarie ai soli effetti contrattuali e retribuite con le maggiorazioni di cui all'articolo 21 - *Lavoro straordinario, notturno e festivo - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro.*

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

Agli operai discontinui che effettuano prestazioni in turni avvicendati sarà corrisposta la maggiorazione di cui all'art. 22 - *Maggiorazioni per lavoro a turni - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro.*

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

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

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

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

Art. 60 – Cambio delle squadre per lavoro a turni

Nessun operaio addetto a lavorazioni a turni avvicendati o in collegamento indispensabile con l'attività delle macchine continue, può allontanarsi dal suo posto se non è sostituito dall'operaio che deve dargli il cambio e ciò fino a un massimo di due ore oltre il proprio orario di lavoro, salvo casi di impossibilità di sostituzione.

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

Art. 61 - Interruzioni e sospensioni di lavoro

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

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

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

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

Art. 62 - Recuperi

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

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

Indipendentemente dal recupero resta fermo in ogni caso per la prima giornata di interruzione il trattamento economico previsto dal precedente articolo 61.

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

Art. 63 - Giorni festivi

Sono considerati festivi i giorni seguenti:

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

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

Per le festività di cui ai punti b) e c) il trattamento sarà il seguente:

- A) nel caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni, sia per la festività goduta che per quella lavorata, l'operaio avrà diritto alla normale retribuzione corrispondente a 1/6 dell'orario settimanale contrattuale;
- B) in caso di diversa distribuzione dell'orario di lavoro sarà corrisposto il seguente trattamento:
 - 1) nel caso di festività godute coincidenti con un giorno per il quale è prevista una prestazione lavorativa, il trattamento per la festività sarà ragguagliato a 6,66 ore di normale retribuzione;
 - 2) nel caso che il lavoratore presti la sua opera durante le festività previste al precedente punto 1), oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettuate, maggiorate delle percentuali di cui di cui alla lettera c) *Lavoro festivo e domenicale* dell'art. 21 - *Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro*, avrà diritto a ore 6,66 di normale retribuzione per ogni festività lavorata.

Identico trattamento sarà riconosciuto ai turnisti a ciclo continuo in caso di festività coincidente con i giorni di riposo.

Nel caso in cui una delle festività di cui ai punti b) e c) cada di domenica è dovuta la normale retribuzione corrispondente a 1/6 dell'orario settimanale contrattuale.

Fermo restando quanto specificato ai precedenti punti A) e B) dovrà essere egualmente corrisposto per intero il trattamento economico al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

- a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
- c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore.

Il trattamento economico del presente articolo non sarà peraltro corrisposto, per le festività di cui al punto c), nei periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane.

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

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

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

Art. 64 – Ferie

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

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

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

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, all'operaio spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Si computano come servizio, agli effetti della maturazione del diritto alle ferie, i periodi di assenza: per malattia e infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 70 – *Malattia e infortunio – Sezione quarta – Norme specifiche per gli operai*; per il congedo obbligatorio di cui al D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni; per assenze giustificate per un periodo non superiore a mesi 3 complessivi nell'anno.

Nell'ambito dell'incontro previsto al punto 20.7) - *Altre disposizioni* - dell'art. 20 - *Orario di lavoro - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro*, l'epoca delle ferie sarà normalmente stabilita da maggio a ottobre, salvo obiettive esigenze tecniche, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparti, per scaglioni o individualmente.

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

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 65 - **Permessi**

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

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

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

Per i permessi di cui ai commi precedenti nessuna retribuzione è dovuta all'operaio.

Le ore perdute potranno essere recuperate.

Per gli operai giornalieri il recupero non potrà avvenire in giorni festivi.

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

Art. 66 - **Congedo matrimoniale**

In caso di matrimonio l'operaio ha diritto a un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi con decorrenza della normale retribuzione ivi compreso, quale anticipo, il trattamento a carico dell'I.N.P.S.

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

Art. 67 - **Gratifica natalizia**

La gratifica natalizia di cui all'Accordo Interconfederale vigente è stabilita, per ciascun anno, nella misura di 200 ore della normale retribuzione.

Dal relativo importo non sarà effettuata alcuna detrazione di quanto corrisposto dall'I.N.P.S. o dall'I.N.A.I.L. per i casi di malattia o di infortunio sul lavoro.

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

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

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

I periodi di assenza per malattia, infortunio, nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 70 – *Sezione quarta – Norme specifiche per gli operai*, per il congedo obbligatorio di cui al D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni nonché i periodi di assenza per regolari permessi, quando siano comples-

sivamente di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Per le sospensioni di lavoro valgono le deliberazioni adottate dall'I.N.P.S.

Art. 68 - **Aumenti periodici di anzianità**

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

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

B/2 = € 13,69;

C/1 = € 13,43;

C/2 = € 13,17;

C/3 = € 12,91;

D/1 = € 12,39;

D/2 = € 11,88;

E = € 11,62.

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

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

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

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

Art. 69 - **Trasferimenti**

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

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

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

Art. 70 - Malattia e infortunio

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

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 di Lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'Azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

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

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

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

70a) Trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro

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

- conservazione del posto, senza interruzione di anzianità per tutta la durata della malattia o infortunio non sul lavoro fino ad un massimo di 12 mesi;

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

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

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

- a) le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital;
- b) le terapie salvavita;
- c) 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, ma solo quelle che comportino per il lavoratore la necessità di sottoporsi a specifiche terapie presso strutture ospedaliere pubbliche o private (oppure presso il domicilio del dipendente), come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia e il trattamento per l'infezione da HIV, AIDS o altre ritenute tali o comunque assimilabili sulla base di un giudizio medico rilasciato da struttura A.S.L. o comunque ospedaliera.

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

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

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

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

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

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

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

NORMA TRANSITORIA

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

70b) Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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'I.N.P.S.

Per quanto non previsto dal presente articolo si osservano le disposizioni di Legge.

Nota a verbale

In caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della C.I.G. ordinaria e straordinaria e di conseguente non corresponsione da parte dell'I.N.P.S. del trattamento di integrazione salariale, la 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'I.N.P.S. per cassa integrazione.

Art. 71 - Ferie e rol solidali

I lavoratori, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 151/2015, possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai colleghi, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Le modalità di attuazione di tale istituto saranno definite a livello aziendale.

Art. 72 - Corresponsione della retribuzione e delle competenze per cessazione del rapporto

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

La corresponsione della retribuzione e delle competenze spettanti all'operaio per cessazione del rapporto di lavoro sarà effettuata mediante busta o prospetto equivalente sul quale saranno specificati i singoli elementi delle spettanze e delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta o prospetto, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Art. 73 - Lavoro a domicilio

Ferme restando le vigenti disposizioni di Legge sulla tutela del lavoro a domicilio (Legge 18 dicembre 1973, n. 877 come modificata dalla L. n. 858/80 e dal

D.Lgs. 9/9/94 n. 566), le Parti concordano quanto segue:

- a) le aziende committenti di lavoro a domicilio sono tenute a comunicare alle R.S.U. i nominativi e l'indirizzo dei lavoratori ai quali saranno affidati lavori a domicilio, nonché il tipo e la quantità dei lavori stessi;
- b) l'Azienda committente dovrà garantire che il lavoro a domicilio sia eseguito con l'osservanza, a favore dei lavoratori, delle norme del presente contratto;
- c) il compenso per ferie, festività e gratifica natalizia sarà corrisposto nella misura del 18% della normale retribuzione;
- d) il compenso - in sostituzione del preavviso e del trattamento di fine rapporto - verrà corrisposto nella misura del 6 per cento della normale retribuzione;
- e) il lavoro retribuito forfettariamente o a pezzo segue le norme del lavoro a cottimo e, pertanto, deve comprendere in ogni caso una percentuale di aumento non inferiore a quella prevista nell'art.74 - *Sezione quarta - Norme specifiche per gli operai*;
- f) è fatto divieto alle aziende committenti di lavoro a domicilio di avvalersi dell'opera di mediatori o intermediari comunque denominati anche se giuridicamente configurati come lavoratori a domicilio, nonché di affidare lavoro a domicilio, di cui alla Legge 18 dicembre 1973, n. 877, come modificata dalla L. n. 858/80 e dal D.Lgs. 9/9/94 n. 566, ai propri dipendenti interni. Inoltre le aziende si asterranno dall'affidare lavori a domicilio a terze persone, che risultino avere una occupazione stabile.

Art. 74 - **Lavoro a cottimo**

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

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

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

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo potrà avere la durata fino a 6 mesi e sarà concordato fra le Parti interessate.

L'Azienda, tramite la propria Associazione Territoriale, comunicherà a scopo informativo ai Sindacati Provinciali dei lavoratori i criteri del sistema di cottimo.

Art. 75 - **Tirocinio**

La durata del tirocinio è fissata in anni 1.

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

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

Art. 76 - Addetti alle lavorazioni grafiche

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

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

Apprendisti

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

Iter professionale

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

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

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

Legatori

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

SEZIONE QUINTA
**NORME SPECIFICHE
PER GLI IMPIEGATI**

Art. 77 - Giorni festivi e riposo settimanale

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

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

b) le seguenti nove festività:

- Capodanno;
- Epifania;
- Lunedì successivo alla Pasqua;
- 15 agosto (Assunzione della B.M.V.);
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (S. Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);
- la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento (per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma 29 giugno - SS. Pietro e Paolo). Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno, da stabilirsi tra le Organizzazioni Territoriali, qualora la ricorrenza del Santo Patrono coincida con altra festività retribuita.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salve le eccezioni di Legge.

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

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

Nel caso di prestazione di lavoro spetterà all'impiegato la retribuzione relativa alle ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per lavoro festivo.

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

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

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

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

Art. 78 - **Sospensione o riduzione di lavoro**

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

Art. 79 - **Ferie**

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

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

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

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

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo per un periodo minimo di 2 settimane.

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

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

La risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

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

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

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

Chiarimento a Verbale

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

- 1) fino a 10 anni di anzianità di servizio: 176 ore;
- 2) oltre i 10 anni di anzianità di servizio: 184 ore;

Chiarimento

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

Art. 80 - Permessi

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

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

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

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

Art. 81 - Congedo matrimoniale

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15 con decorrenza della normale retribuzione, per contrarre matrimonio.

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 82 - Corresponsione della retribuzione

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

In caso che l'Azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità di mancato preavviso.

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

Art. 83 - Provvigioni o interessenze

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

Art. 84 - Indennità di cassa

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

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

Art. 85 – Aumenti periodici di anzianità

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

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

A = € 15,49;

B/1 = € 13,94;

B/2 = € 13,69;

C/1 = € 13,43;

C/2 = € 13,17;

C/3 = € 12,91.

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

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

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

NORME TRANSITORIE

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

2) Passaggio di livello

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

3) Passaggio da operaio a impiegato

In caso di passaggio da operaio a impiegato si rivalutano a norma dell'ultimo

comma del presente articolo gli scatti operai maturati e l'importo massimo maturabile è quello corrispondente a 5 scatti del livello di acquisizione.

Art. 86 - **Tredicesima mensilità**

L'Azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari a 30/26 della normale retribuzione mensile percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

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

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

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

Art. 87 - **Trasferimenti**

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

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

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

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

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

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

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

In caso di trasferimenti individuali le aziende terranno conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente ovvero tramite le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Art. 88 - Alloggio

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre Km 5, l'Azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 89 - Malattia e infortunio non sul lavoro

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 sempre che 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 di Lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'Azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

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

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

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

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

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

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

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

- a) le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital;
- b) le terapie salvavita;
- c) 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, ma solo quelle che comportino per il lavoratore la necessità di sottoporsi a specifiche terapie presso strutture ospedaliere pubbliche o private (oppure presso il domicilio del dipendente), come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia e il trattamento per l'infezione da HIV, AIDS o altre ritenute tali o comunque assimilabili sulla base di un giudizio medico rilasciato da struttura A.S.L. o comunque ospedaliera.

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

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

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

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

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

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

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'Azienda proceda al licenzia-

mento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto di cui all'art. 52 - *Trattamento di fine rapporto - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro.*

Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termine delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

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

NORMA TRANSITORIA

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

Art. 90 – Ferie e rol solidali

I lavoratori, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 151/2015, possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai colleghi, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Le modalità di attuazione di tale istituto saranno definite a livello aziendale.

Art. 91 – Infortuni sul lavoro e malattia professionale

Agli impiegati, per i quali sussiste l'obbligo di Legge di assicurazione all'I.N.A.I.L., 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'I.N.A.I.L. l'indennità di invalidità temporanea l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto.

Superato detto periodo di conservazione del posto, il rapporto di lavoro potrà

essere risolto dal Datore di Lavoro, o su richiesta dell'impiegato, rispettivamente con le stesse modalità e trattamenti di cui ai commi 7° e 8° dell'art. 89.

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'I.N.A.I.L. 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. 92 - Certificato di lavoro

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

Art. 93 - Norme speciali

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro gli impiegati dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dall'Azienda, sempre che non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

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

SEZIONE SESTA
**NORME SPECIFICHE
PER I QUADRI**

Art. 94 - **Declaratoria**

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

Art. 95 – **Trattamento normativo**

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

Art. 96 - **Trattamento economico**

In relazione alla particolare funzione esercitata dai Quadri, a decorrere dal 2010 la retribuzione annua degli stessi ai sensi dell'art. 49 - *Nomenclatura - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro* (comprensiva quindi di superminimi, premi ed altri emolumenti comunque denominati) non può essere inferiore ad un minimo di garanzia pari al trattamento economico contrattuale annuo spettante aumentato del 7%.

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

Art. 97 - **Coperture assicurative**

In aggiunta a quanto previsto dalle norme di Legge e di contratto, l'Azienda erogherà a favore del quadro, in caso di morte e in caso di invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, per cause diverse da quelle dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma pari a € 20.658,28 se non vi sono familiari a carico, a € 25.822,84 se il nucleo familiare risulta composto dal coniuge ovvero da un solo figlio a carico e a € 30.987,41 se il nucleo familiare risulta composto dal coniuge e da uno o più figli a carico, ovvero da più figli a carico.

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

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

- a) una somma pari a quattro annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- b) una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al testo unico approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e suc-

- cessive modifiche ed integrazioni, in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi;
- c) una somma a favore degli aventi diritto, pari a tre annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi.

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

Art. 98 - Responsabilità civile legata alla prestazione

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

SEZIONE SETTIMA
SALARI E STIPENDI

Art. 99 - Corresponsione della retribuzione. Quota oraria

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

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

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

Art 100 - Scala parametrica – tabella dei minimi di stipendio e di salario

L'incremento dei minimi concordato per il livello baricentro è determinato per gli altri livelli utilizzando convenzionalmente la seguente scala parametrica.

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

cat	dal 1/01/2017		dal 1/01/2018		dal 1/01/2019	
	Aumento	nuovi minimi	aumento	nuovi minimi	aumento	nuovi minimi
Q	32,68	2.466,24	40,85	2.507,09	40,85	2.547,94
AS	32,55	2.458,55	40,69	2.499,24	40,69	2.539,92
A	27,71	2.168,46	34,64	2.203,10	34,64	2.237,74
B1	24,58	1.979,17	30,72	2.009,88	30,72	2.040,60
B2S	23,79	1.931,30	29,74	1.961,04	29,74	1.990,78
B2	22,75	1.869,87	28,43	1.898,30	28,43	1.926,73
C1S	21,05	1.766,52	26,31	1.792,82	26,31	1.819,13
C1	20,00	1.705,11	25,00	1.730,11	25,00	1.755,11
C2	18,17	1.595,28	22,71	1.617,99	22,71	1.640,70
C3	16,86	1.517,12	21,08	1.538,20	21,08	1.559,28
D1	15,82	1.454,57	19,77	1.474,34	19,77	1.494,11
D2	14,51	1.376,08	18,14	1.394,22	18,14	1.412,35
E	13,07	1.289,93	16,34	1.306,27	16,34	1.322,61

cat	TAB. A	TAB. B	TAB. C
Q	152,75	126,09	111,86
AS	152,22	125,61	111,42
A	132,10	108,03	95,03
B1	119,04	96,63	84,40
B2S	115,77	93,78	81,74
B2	111,43	89,98	78,20
C1S	104,35	83,80	72,44
C1	100,00	80,00	68,89
C2	92,39	73,35	62,69
C3	86,95	68,59	58,25
D1	82,59	64,79	54,71
D2	77,16	60,05	50,29
E	71,18	54,82	45,41

La *tabella A* si applica ai lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo di sette giorni su sette e che sono inseriti nei tre turni avvicendati.

La *tabella B* si applica ai lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo di sette giorni su sette e che non sono inseriti nei tre turni avvicendati.

La *tabella C* si applica ai lavoratori dell'Azienda cartotecniche che lavorano a ciclo continuo di 7 giorni su 7.

Gli importi contenuti nelle tabelle di cui sopra rientrano nella definizione di normale retribuzione prevista dall'art. 49 - *Nomenclatura - sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro*.

Art. 101 - Una tantum

Con la retribuzione afferente il mese di giugno 2017, a tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1° giugno 2017, e con contratto a tempo determinato con anzianità aziendale di almeno tre mesi allo stesso mese, sarà corrisposta a titolo di una tantum una somma forfettaria pari ad € 100,00 lordi.

Tale importo è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale e/o contrattuale, ed è quindi comprensiva degli stessi.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art 2120 cc, l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

ALLEGATI

1. Professionalità cartarie e professionalità cartotecniche nell'apprendistato
2. Piano formativo individuale e Fac simile per le attestazioni relative al contratto di apprendistato
3. Estratto della Legge 29 maggio 1982, n. 297 - Norme sul trattamento di fine rapporto.
4. Norme del C.C.N.L. 21.7.1979 sull'indennità di anzianità
5. Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento
6. Testo Unico sulla Rappresentanza e Rappresentatività 10 gennaio 2014
7. Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro
8. Accordo istitutivo Byblos
9. Statuto Byblos
10. Regolamento elettorale Byblos
11. Statuto Fondo Sanitario Salute Sempre

Allegato n. 1

Professionalità cartarie e professionalità cartotecniche nell'apprendistato
Professionalità Cartarie

Figure operaie

Profilo A : *Addetto di produzione/laboratorio/allestimento cartario*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3/C2

Competenze:

- conoscenza sicurezza generale
- conoscenza sicurezza specifica di lavorazione
- dispositivi di protezione individuale
- sistema qualità e ambiente
- ecologia
- terminologia sui tipi di prodotto
- terminologia sui difetti del prodotto
- tecnologia cartaria
- conoscenza ciclo produttivo carta
- controlli visivi
- controlli strumentali
- conoscenza struttura impianti
- logistica
- sistemi di finitura carta
- avviamento
- fermata generale macchina
- gestione anomalie
- utilizzo impianti ausiliari
- attrezzaggio
- elementi base di normativa del lavoro

Profilo B : *Operatore di produzione/laboratorio/allestimento cartario*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C1/C1S/B2

Competenze:

- conoscenza sicurezza generale
- conoscenza sicurezza specifica di lavorazione
- dispositivi di protezione individuale
- sistema qualità e ambiente
- ecologia
- elementi di fisica e chimica
- terminologia sui tipi di prodotto
- terminologia sui difetti del prodotto
- tecnologia cartaria
- conoscenza ciclo produttivo carta
- controlli visivi
- controlli strumentali
- conoscenza struttura impianti
- tecnologia grafica

- logistica
- sistemi di finitura carta
- avviamento
- fermata generale macchina
- gestione anomalie
- utilizzo impianti ausiliari
- attrezzaggio
- elementi base di normativa del lavoro

Profilo C : *Addetto manutenzione*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3/C2

Competenze:

- conoscenza sicurezza generale
- conoscenza sicurezza specifica di lavorazione
- dispositivi di protezione individuale
- sistema qualità e ambiente
- ecologia
- tecnologia cartaria
- conoscenza ciclo produttivo carta
- conoscenza struttura impianti
- organizzazione della manutenzione
- avviamento
- fermata generale macchina
- attrezzaggio
- montaggio e smontaggio parti impianto
- oleodinamica
- pneumatica
- sistemi elettrici
- disegno meccanico
- ricerca guasti
- elementi base di normativa del lavoro

Profilo D : *Operatore manutenzione*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C1/C1S/B2

Competenze:

- conoscenza sicurezza generale
- conoscenza sicurezza specifica di lavorazione
- dispositivi di protezione individuale
- sistema qualità e ambiente
- ecologia
- terminologia sui tipi di prodotto
- tecnologia cartaria
- conoscenza ciclo produttivo carta
- conoscenza struttura impianti
- logistica
- organizzazione della manutenzione
- avviamento
- fermata generale macchina

- gestione anomalie
- utilizzo impianti ausiliari
- attrezzaggio
- montaggio e smontaggio parti impianto
- oleodinamica
- pneumatica
- sistemi elettrici
- disegno meccanico
- ricerca guasti
- elementi base di normativa del lavoro

Profilo E : *Addetto al magazzino e trasporti, guardiano, portiere, custode, usciere, fattorino*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO D1/C3

Competenze:

- conoscenza sicurezza generale
- conoscenza sicurezza specifica di lavorazione
- conoscenza sistema sicurezza accessi unità produttive
- dispositivi di protezione individuale
- sistema qualità e ambiente
- ecologia
- terminologia sui tipi di prodotto
- conoscenza ciclo produttivo carta
- controlli visivi
- conoscenza struttura impianti
- logistica
- gestione anomalie
- attrezzaggio
- elementi base di normativa del lavoro

Figure impiegate

Profilo F : *Addetto amministrazione / informatica*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C1/B2

Competenze:

- normativa generale e specifica sulla sicurezza
- procedure di lavoro in sicurezza
- mappe rischio e procedure emergenza
- processo di budget
- valutazione costo prodotto
- orientamento al risultato
- elementi di base di normativa del lavoro
- lingua inglese
- informatica di base
- processi aziendali fondamentali
- principi di contabilità generale
- principi di contabilità industriale
- principi di marketing

Profilo G: *Specialista amministrazione / informatica***CATEGORIA D'INQUADRAMENTO B1/A****Competenze:**

- standard prodotti finiti
- tecniche di stampa
- difettosità prodotto finito
- normativa generale e specifica sulla sicurezza
- procedure di lavoro in sicurezza
- processo di budget
- valutazione costo prodotto
- standard prodotti finiti
- tecniche di stampa
- difettosità prodotto finito
- norme e procedure ISO / VISION
- principi miglioramento continuo
- visione d'insieme
- visione imprenditiva
- comprensione del business
- orientamento all'efficienza e ottimizzazione delle risorse
- analisi e soluzione dei problemi
- orientamento al risultato
- organizzazione e controllo attività
- normativa del lavoro
- inglese tecnico
- formazione informatica
- processi aziendali fondamentali
- sistemi di contabilità generale
- sistemi di contabilità industriale
- tecniche di comunicazione
- gestione risorse umane

Profilo H: *Addetto commerciale***CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C1/B2****Competenze:**

- normativa generale e specifica sulla sicurezza
- procedure di lavoro in sicurezza
- mappe rischio e procedure emergenza
- standard prodotti finiti
- tecniche di stampa
- difettosità prodotto finito
- processo di budget
- valutazione costo prodotto
- orientamento relazione cliente - fornitore
- orientamento al risultato
- elementi di base di normativa del lavoro
- lingua inglese
- informatica di base

- processi aziendali fondamentali
- mercati e prodotti
- tecniche di vendita
- tecniche di comunicazione
- principi di marketing

Profilo I: *Specialista commerciale*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO B1/A

Competenze:

- standard prodotti finiti
- tecniche di stampa
- difettosità prodotto
- normativa generale e specifica sulla sicurezza
- procedure di lavoro in sicurezza
- processo di budget
- valutazione costo prodotto finito
- standard prodotti finiti
- tecniche di stampa
- difettosità prodotto finito
- norme e procedure ISO / VISION
- visione d'insieme
- visione imprenditiva
- comprensione del business
- orientamento all'efficienza e ottimizzazione delle risorse
- analisi e soluzione dei problemi
- orientamento al risultato
- organizzazione e controllo attività
- normativa del lavoro
- lingua inglese
- formazione informatica
- processi aziendali fondamentali
- mercati e prodotti
- sistemi di marketing
- tecniche di vendita
- tecniche di comunicazione
- gestione risorse umane

Profilo L : *Tecnico di produzione/laboratorio/allestimento cartario*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO B1

Competenze:

- standard materie prime
- metodi analisi e controllo forniture
- principi di funzionamento impianti
- materie prime e depurazione acque
- processo macchina continua
- processo patinatura
- processo allestimento
- normativa generale e specifica sulla sicurezza

- procedure di lavoro in sicurezza
- mappe rischio e procedure emergenza
- standard prodotti finiti
- tecniche di stampa
- difettosità prodotto finito
- procedure gestione scarti (controllo qualità)
- strumenti e metodi analisi di laboratorio
- elementi di base di normativa del lavoro
- inglese tecnico
- informatica di base
- gestione risorse umane

Profilo M: *Addetto programmazione della produzione*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO : C1/B

Competenze:

- Gestione delle scorte
- Conoscenza dei prodotti finiti
- Gestione fabbisogni prodotti finiti..
- Gestione prelievi di Magazzino
- Gestione carico macchine
- Cura portafoglio ordini
- Normative sicurezza
- Conoscenza ciclo produttivo
- Informatica di base e applicativi software

Profilo N : *Specialista di produzione/laboratorio/allestimento cartario*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO A

Competenze:

- standard materie prime
- metodi analisi e controllo forniture
- principi di funzionamento impianti
- materie prime e depurazione acque
- processo macchina continua
- processo patinatura
- processo allestimento
- normativa generale e specifica sulla sicurezza
- procedure di lavoro in sicurezza
- mappe rischio e procedure emergenza
- processo di budget
- standard prodotti finiti
- tecniche di stampa
- difettosità prodotto finito
- norme e procedure ISO / VISION
- procedure gestione scarti (controllo qualità)
- strumenti e metodi analisi di laboratorio
- metodi programmazione produzione
- controllo avanzamento produzione
- metodi gestione programmazione scorte
- principi miglioramento continuo
- metodi valutazione efficienza impianti

- metodi valutazione produttività e organizzazione lavoro
- comprensione del business
- analisi e soluzione dei problemi
- orientamento relazione cliente – fornitore
- orientamento al risultato
- decisionalità
- organizzazione e controllo attività
- elementi di base di normativa del lavoro
- inglese tecnico
- informatica di base
- tecniche di comunicazione
- gestione risorse umane

Profilo O: *Specialista programmazione della produzione*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO (B1/A)

Competenze:

- Gestione programmi produttivi
- Conoscenza processi produttivi
- Gestione portafoglio ordini
- Informatica e applicativi software
- Orientamento al risultato
- Gestione delle priorità

Profilo P : *Addetto logistica*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO (C1/B2)

Competenze:

- Gestione prodotti finiti in entrata
- Gestione stoccaggio prodotti finiti.
- Procedure di allestimento e spedizione prodotti finiti.
- Documentazione necessaria per trasporto/spedizione prodotti finiti
- Informatica e applicativi software
- Normativa sicurezza

Profilo Q: *Addetto qualità / ambiente / sicurezza*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO (C1/B2)

Competenze:

- Conoscenza ISO 9001 (SGQ)
- Conoscenza ISO 14001 (SGA)
- Conoscenza ISO 18001 (SGSSL)
- Normativa sicurezza
- Gestione taratura strumenti
- Gestione audit interni
- Gestione procedure e manuali interni
- Gestione prove su prodotti finiti, e materie prime
- Conoscenza CoC e CW FSC (Sostenibilità forestale)

Profilo R: *Tecnico manutenzione*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO B1

Competenze:

- principi di funzionamento impianti

- innovazioni tecnologiche/impiantistiche
- impiantistica meccanica / pneumatica
- impiantistica elettrico / elettronica
- impianti energia
- materie prime e depurazione acque
- processo macchina continua
- processo patinatura
- processo allestimento
- norme e procedure ISO / VISION
- normativa generale e specifica sulla sicurezza
- procedure di lavoro in sicurezza
- mappe rischio e procedure emergenza
- principi miglioramento continuo
- metodo di valutazione efficienza impianti
- elementi di base di normativa del lavoro
- inglese tecnico
- informatica di base
- gestione risorse umane

Profilo S: *Specialista manutenzione*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO A

Competenze:

- principi di funzionamento impianti
- innovazioni tecnologiche/impiantistiche
- impiantistica meccanica / pneumatica
- impiantistica elettrico / elettronica
- impianti energia
- materie prime e depurazione acque
- processo macchina continua
- processo patinatura
- processo allestimento
- norme e procedure ISO / VISION
- metodi di gestione magazzini scorte
- normativa generale e specifica sulla sicurezza
- procedure di lavoro in sicurezza
- mappe rischio e procedure emergenza
- processo di budget
- gestione prestazione fornitori
- principi miglioramento continuo
- metodo di valutazione efficienza impianti
- metodi di valutazione produttività e organizzazione lavoro
- visione d'insieme
- visione imprenditiva
- comprensione del business
- analisi e soluzione dei problemi
- orientamento relazione cliente – fornitore
- orientamento al risultato
- decisionalità

- organizzazione e controllo attività
- elementi di base di normativa del lavoro
- inglese tecnico
- informatica di base
- gestione risorse umane

Professionalità Cartotecniche

Figure operaie

Profilo A): *Operatore su macchine per la produzione cartotecnica (piega-incolla, spiralatrici, ecc.)*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo B): *Operatore su macchina ondulatrice con prove di laboratorio*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo C): *Operatore su macchina accoppiatrice con prove di laboratorio*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo D): *Operatore addetto a macchina per estrusione film con prove di laboratorio*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo E): *Operatore su macchine da stampa e/o fustellatrici, con prove di laboratorio*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo F): *Operatore su macchine di elevata o media complessità (stampa, accoppiamento e allestimento in linea) per la produzione di scatole rivestite con prove di laboratorio*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo G): *Operatore su macchine di elevata o media complessità (stampa, accoppiamento e allestimento in linea) per la produzione di imballi in cartone ondulato con prove di laboratorio*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo H): *Operatore su macchine di elevata o media complessità (stampa, accoppiamento e allestimento in linea) per la produzione di sacchi con prove di laboratorio*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo I): *Operatore su macchine di elevata o media complessità (stampa, accoppiamento e allestimento in linea) per la produzione di imballaggio flessibile con prove di laboratorio*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo L): *Addetto manutenzione*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo M): *Operatore manutenzione*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C1

Profilo N): *Addetto laboratorio/allestimento cartotecnico*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C3

Profilo O): *Operatore laboratorio*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C1

Profilo P): *Addetto al magazzino e trasporti, guardiano, portiere, custode, usciere, fattorino*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO D/1 – C3***Figure impiegate***

Profilo Q): *Addetto gestione qualità/ambiente*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO B2

Profilo R) : *Addetto amministrazione/informatica*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C1/B2

Profilo S): *Addetto commerciale*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO C1

Profilo T): *Tecnico di programmazione della produzione cartotecnica*

CATEGORIA D'INQUADRAMENTO B1

Competenze:

Modulo 1 (comune a tutti i profili professionali):

Sicurezza e ambiente:

1. Conoscenza sicurezza generale;
2. Conoscenza sicurezza specifica di lavorazione;
3. Dispositivi di protezione individuale (D.P.I.);
4. Sistema qualità e ambiente;
5. Ecologia.

Modulo 2 (comune a tutti i profili professionali):

Principali prodotti del settore cartotecnico:

1. Il processo cartotecnico;
2. I principali prodotti usati in cartotecnica;
3. I principali processi di stampa per il settore cartotecnico;
4. I controlli soggettivi e strumentali sul processo e sui prodotti.

Modulo 3 (comune a tutti i profili professionali):

Figure professionali e normativa del lavoro:

1. Figure professionali del settore cartotecnico;
2. Elementi base della normativa del lavoro.

Modulo 4 (specifico per alcuni profili):

Profilo A:

1. Conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi...);
2. Inchiostri e controlli sullo stampato;
3. Colle, adesivi, resine e loro corretto uso;
4. Le principali operazioni di produzione cartotecnica;
5. Conoscenza della struttura della macchina, attrezzaggio e controlli di produzione;
6. Manutenzione;
7. Utilizzo di eventuali impianti ausiliari.

Profilo B,C,D:

1. Conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi...);
2. Colle, adesivi, resine e loro corretto uso;
3. Conoscenza della struttura della macchina, attrezzaggio e controlli di produzione;
4. Manutenzione;
5. Utilizzo di eventuali impianti ausiliari;
6. Controlli visivi e strumentali sul prodotto.

Profilo E:

1. Conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi...);
2. Inchiostri e controlli sullo stampato;
3. La forma da stampa;
4. Le fustelle;
5. Le principali operazioni di produzione cartotecnica;
6. Conoscenza della struttura della macchina, attrezzaggio e controlli di produzione;
7. Manutenzione;
8. Utilizzo di eventuali impianti ausiliari;
9. Controlli visivi e strumentali sul prodotto.

Profilo F,G,H,I:

1. Conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi...);
2. Inchiostri e controlli sullo stampato;
3. Colle, adesivi, resine e loro corretto uso;
4. Le principali operazioni di produzione cartotecnica;
5. La forma da stampa;
6. Le fustelle;
7. Conoscenza della struttura della macchina, attrezzaggio e controlli di produzione;
8. Manutenzione;
9. Utilizzo di eventuali impianti ausiliari;
10. Controlli visivi e strumentali sul prodotto.

Profilo L:

1. Conoscenza struttura impianti;
2. Gestione del processo di manutenzione programmata (giornaliera / settimanale / semestrale / annuale);
3. Gestione manutenzione di pronto intervento (di emergenza);
4. Gestione dei ricambi;
5. Gestione/definizione delle priorità;
6. Avviamento;
7. Fermata generale macchine;
8. Montaggio e smontaggio parti impianti;
9. Oleodinamica;
10. Pneumatica;
11. Sistemi elettrici;
12. Disegno meccanico;
13. Ricerca guasti;
14. Attrezzaggio.

Profilo M:

1. Conoscenza struttura impianti;
2. Gestione del processo di manutenzione programmata (giornaliera / settimanale / semestrale / annuale);
3. Gestione manutenzione di pronto intervento (di emergenza);
4. Gestione dei ricambi;
5. Gestione/definizione delle priorità;
6. Lettura ed interpretazione schemi e disegni;
7. Gestione anomalie;
8. Avviamento;
9. Fermata generale macchine;
10. Montaggio e smontaggio parti impianti;
11. Oleodinamica;
12. Pneumatica;
13. Sistemi elettrici, elettronici;
14. Disegno meccanico;
15. Ricerca guasti;
16. Attrezzaggio;
17. Utilizzo impianti ausiliari.

Profilo N:

1. Terminologia sui tipi di prodotto;
2. Terminologia sui difetti del prodotto;
3. Tecnologia cartotecnica;
4. Conoscenza ciclo produttivo;
5. Controlli visivi;
6. Controlli strumentali e su materie prime e prodotti finiti;
7. Conoscenza struttura impianti;
8. Logistica;
9. Avviamento;
10. Fermata generale macchine;
11. Gestione anomalie;
12. Utilizzo impianti ausiliari;
13. Attrezzaggio.

Profilo O:

1. Terminologia sui tipi di prodotto;
2. Terminologia sui difetti del prodotto;
3. Tecnologia cartotecnica;
4. Conoscenza ciclo produttivo;
5. Controlli visivi;
6. Controlli strumentali e su materie prime e prodotti finiti;
7. Conoscenza struttura impianti;
8. Conoscenza strumenti di laboratori, taratura e manutenzione.

Profilo P:

1. Terminologia sui tipi di prodotto;
2. Logistica;
3. Gestione anomalie;
4. Attrezzaggio.

Profilo Q:

1. Conoscenza ISO 9000;
2. Conoscenza ISO 14000 ed Emas;
3. Conoscenza 626;
4. Conoscenza norme tecniche del settore (UNI e norme settoriali);
5. Conoscenza prove su prodotti finiti e materie prime;
6. Gestione procedure e manuali interni;
7. Realizzazione audit interni;
8. Gestione taratura strumenti.

Profilo R:

1. Principi di economics (margin, contribuzione, ecc.);
2. Tecniche di reporting e presentazione;
3. Tecniche di analisi dei dati;
4. Organizzazione aziendale;
5. Normativa civilistica e fiscale (non solo del lavoro);
6. Processo di budget e bilancio;
7. Valutazione costo prodotto;
8. Orientamento al risultato;
9. Lingua inglese;
10. Informatica di base e software applicativi;
11. Processi aziendali fondamentali;
12. Principi di contabilità;
13. Principi di marketing.

Profilo S:

1. Tecniche di segmentazione della clientela;
2. Tecniche di negoziazione;
3. Principi di economics (margin, contribuzione, ecc.);
4. Gestione relazioni umane;
5. Gestione del tempo;
6. Proattività;
7. Specifiche di lavorazione;
8. Difettosità prodotto finito;
9. Processo di budget;
10. Valutazione costo prodotto;
11. Orientamento relazione cliente – fornitore;
12. Orientamento al risultato;
13. Lingua inglese;
14. Informatica di base e software applicativi;
15. Processi aziendali fondamentali;
16. Mercati e prodotti;
17. Tecniche di vendita;
18. Tecniche di comunicazione;
19. Principi di marketing.

Profilo T:

1. Standard materie prime;
2. Metodi analisi e controllo materie prime sussidiarie;
3. Principi di funzionamento impianti;

4. Conoscenza del ciclo di produzione cartotecnica;
5. Principi di programmazione in funzione dei tempi di consegna e di materiali utilizzati;
6. Normativa generale e specifica sulla sicurezza;
7. Procedure di lavoro in sicurezza;
8. Mappe rischio e procedure emergenza;
9. Standard prodotti finiti;
10. Norme tecniche di settore;
11. Procedure di qualità e procedure gestione scarti;
12. Difettosità prodotto finito;
13. Strumenti e metodi analisi di laboratorio.

Allegato 2

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra; _____

1. Azienda

Ragione sociale _____
Sede (indirizzo) _____
CAP (Comune) _____
Partita IVA _____ Codice Fiscale _____
Telefono _____ Fax _____
e-mail _____
Legale rappresentante (nome e cognome) _____

2. Apprendista

Dati anagrafici
Cognome _____ Nome _____
C.F. _____ Cittadinanza _____
Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____
Nato a _____ il _____ Residenza/Domicilio _____
Prov. _____ Via _____
Telefono _____ Fax _____
E-mail _____
Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro
Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____
Esperienze lavorative _____
periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____
Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato
a) _____
b) _____
c) _____
Aspetti normativi
Data di assunzione _____
Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire _____
Durata _____
Categoria /Livello di inquadramento iniziale _____
Categoria /Livello di inquadramento finale _____

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____
C.F. _____
Categoria/Livello di inquadramento _____
Anni di esperienza _____

4. Contenuti formativi

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non superiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione

(è possibile barrare più opzioni)

<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Esercitazioni di gruppo <input type="checkbox"/> Testimonianze <input type="checkbox"/> Action learning <input type="checkbox"/> Visite aziendali <input type="checkbox"/> (...altro)

APPENDICE

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Dati apprendista/impresa

<p>APPRENDISTA NOME E COGNOME _____ CODICE FISCALE _____ LUOGO E DATA DI NASCITA _____ RESIDENTE IN _____ VIA _____ TITOLO DI STUDIO _____ ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE DAL _____ AL _____ PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI _____</p> <p>IMPRESA RAGIONE SOCIALE _____ INDIRIZZO _____ TELEFONO _____ FAX _____ E-MAIL _____ NOMINATIVO DEL TUTOR/REFERENTE AZIENDALE _____</p>

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"/> Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ _____
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ _____
	Totale ore _____		

FIRMA TUTOR / REFERENTE AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

FIRMA APPRENDISTA _____ Data _____

**ESTRATTO DELLA LEGGE 29 MAGGIO 1982, N. 297 SULLA
DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO
DI FINE RAPPORTO**

Art.1.

(Modifiche di disposizioni del codice civile)

L'articolo 2120 del codice civile è sostituito dal seguente:

«Art. 2120 - *(Disciplina del trattamento di fine rapporto)* - In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto a un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall' 1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini della applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso Datore di Lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Nell'ipotesi di cui all'art. 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione».

L'articolo 2121 del codice civile è sostituito dal seguente:

«Art. 2121 - (*Computo dell'indennità di mancato preavviso*) - L'indennità di cui all'art. 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti e ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi 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 quindici giorni dal deposito dello stato passivo, reso esecutivo ai sensi dell'art. 97 del R.D. 16 marzo 1942, n. 267, ovvero dopo la pubblicazione della sentenza di cui all'art. 99 dello stesso decreto, per il caso siano state proposte opposizioni e impugnazioni riguardanti il suo credito, ovvero dalla pubblicazione della sentenza di omologazione del concordato preventivo, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono ottenere a domanda il pagamento, a carico del fondo, del trattamento di fine rapporto di lavoro e dei relativi crediti accessori, previa detrazione delle somme eventualmente corrisposte.

Nell'ipotesi di dichiarazione tardiva di crediti di lavoro di cui all'articolo 101 del R.D. 16 marzo 1942, n. 267, la domanda di cui al comma precedente può essere presentata dopo il decreto di ammissione al passivo o dopo la sentenza che decide il giudizio insorto per l'eventuale contestazione del curatore fallimentare.

Ove l'impresa sia sottoposta a liquidazione coatta amministrativa la domanda può essere presentata trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, di cui all'art. 209 del R.D. 16 marzo 1942, n. 267, ovvero, ove siano state proposte 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 o esecutiva siano intervenute successivamente all'entrata in vigore della presente Legge.

I pagamenti di cui al secondo, terzo, quarto e quinto comma del presente articolo sono eseguiti dal fondo entro 60 giorni dalla richiesta dell'interessato. Il fondo è surrogato di diritto al lavoratore o ai suoi aventi causa nel privilegio spettante sul patrimonio dei datori di lavoro ai sensi degli articoli 2751-bis e 2776 del codice civile per le somme da esso pagate.

(Omissis.)

Art. 3.

(Norme in materia pensionistica)

(Omissis.)

Agli oneri derivanti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti dall'applicazione del presente articolo si provvede elevando le aliquote contributive a carico dei datori di lavoro, per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, ivi compresi gli addetti ai servizi domestici e familiari ed i pescatori della piccola pesca, con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 10 luglio 1982 nella misura dello 0,30 per cento della retribuzione imponibile e con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 10 gennaio 1983 nella misura ulteriore dello 0,20 per cento della retribuzione imponibile.

I datori di lavoro detraggono per ciascun lavoratore l'importo della contribuzione aggiuntiva di cui al comma precedente dall'ammontare della quota del trattamento di fine rapporto relativa al periodo di riferimento della contribuzione stessa. Qualora il trattamento di fine rapporto sia erogato mediante forme previdenziali, la contribuzione aggiuntiva è detratta dal contributo dovuto per il finanziamento del trattamento stesso, il cui importo spettante al lavoratore è corrispondentemente ridotto.

Art. 4.

(Disposizioni finali)

(Omissis.)

La disposizione di cui al sesto comma dell'art. 2120 del codice civile non si applica alle aziende dichiarate in crisi ai sensi della Legge 12 agosto 1977, n. 675, e successive modificazioni.

Le norme di cui all'art. 2120 del codice civile e ai commi secondo, terzo, quarto, quinto e sesto dell'articolo 5 della presente Legge si applicano a tutti i rapporti di lavoro subordinato per i quali siano previste forme di indennità di anzianità, di fine lavoro, di buonuscita, comunque denominate e da qualsiasi fonte disciplinante.

(Omissis.)

Sono abrogate tutte le altre norme di Legge o aventi forza di Legge che disciplinano le forme di indennità di anzianità, di fine rapporto e di buonuscita, comunque denominate.

Sono nulle e vengono sostituite di diritto dalle norme della presente Legge tutte le clausole dei contratti collettivi regolanti la materia del trattamento di fine rapporto.

Nei casi in cui norme di Legge o aventi forza di Legge o clausole di contratti collettivi facciano richiamo agli istituti indicati al precedente decimo comma o alle fonti regolatrici di essa, il richiamo deve intendersi riferito al trattamento di fine rapporto di cui all'art. 1 della presente Legge.

Art.5.

(Disposizioni transitorie)

L'indennità di anzianità che sarebbe spettata ai singoli prestatori di lavoro in caso di cessazione del rapporto all'atto dell'entrata in vigore della presente Legge è calcolata secondo la disciplina vigente fino a tale momento e si cumula a tutti gli effetti con il trattamento di cui all'art. 2120 del codice civile. Si applicano le disposizioni del quarto e quinto comma dell'art. 2120 del codice civile.

A parziale deroga del secondo e terzo comma dell'art. 2120 del codice civile, gli aumenti dell'indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura, maturati a partire dal 10 febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982, sono computati nella retribuzione annua utile nelle seguenti misure e scadenze:

- 25 punti a partire dal 1° gennaio 1983;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1983;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° gennaio 1984;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1984;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° gennaio 1985;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1985;
- i residui punti a partire dal 1° gennaio 1986.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro anteriormente all'anno 1986, gli aumenti dell'indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura maturati a partire dal 1° febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982 e non ancora computati a norma del comma precedente, sono corrisposti in aggiunta al trattamento di fine rapporto maturato. Fino al 31 dicembre 1989, e salvo disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che all'atto dell'entrata in vigore della presente Legge fruiscano dell'indennità di anzianità in misura inferiore a quella prevista dalla Legge 18 dicembre 1960 n. 1561, le misure espresse in ore o giorni indicate dai contratti collettivi per l'indennità di anzianità sono commisurate proporzionalmente all'importo della retribuzione di ciascun anno divisa per 13,5.

Entro la data di cui al comma precedente tutte le categorie di lavoratori debbono fruire del trattamento previsto dall'articolo 1 della presente Legge.

(Omissis.)

Per l'anno 1982 l'incremento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati del mese di dicembre è quello risultante rispetto all'indice del mese di maggio.

(Omissis.)

NORME DEL C.C.N.L. 21.7.1979 SULL'INDENNITÀ DI ANZIANITÀ**OPERAI****Art. 27 – Indennità di anzianità'**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro sarà corrisposta all'operaio licenziato o dimissionario, per ogni anno di ininterrotta anzianità di servizio presso l'Azienda, una indennità nella seguente misura:

- 1) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1975 al 31 dicembre 1975, 10 giorni di normale retribuzione per il semestre;
- 2) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1976 al 31 dicembre 1976, 22 giorni di normale retribuzione per l'anno;
- 3) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1977 in poi, 24 giorni di normale retribuzione per anno.

Per la liquidazione dell'indennità le frazioni di anno, anche per il primo anno di servizio, si computano per dodicesimi trascurando le frazioni di mese inferiori a 15 giorni.

L'indennità di anzianità sarà computata sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto con esclusione dell'indennità di contingenza scattata successivamente al 31 gennaio 1977.

L'importo dell'indennità di anzianità dovrà essere maggiorato dell'8% per incidenza della gratifica natalizia, anche per le anzianità di servizio maturate precedentemente al 1° luglio 1975.

Norme particolari per il settore cartotecnico

Per le anzianità di servizio maturate precedentemente al 1° luglio 1975 restano ferme le seguenti misure:

- a) per l'anzianità di servizio maturata dalla data di assunzione al 30 giugno 1967:
 - 1) giorni 10 di normale retribuzione per ciascuno dei primi 10 anni compiuti di anzianità;
 - 2) giorni 12 di normale retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e fino al 15° compiuto;
 - 3) giorni 15 di normale retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° compiuto;
- b) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1967 al 30 giugno 1973: giorni 16 di normale retribuzione per ciascuno degli anni di anzianità;
- c) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1973 al 30 giugno 1974: giorni 18 di normale retribuzione per l'anno;
- d) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1974 al 30 giugno 1975: giorni 19 di normale retribuzione per l'anno.

Norme particolari per il settore cartario

Per le anzianità di servizio maturate precedentemente al 1° luglio 1975 restano ferme le seguenti misure:

- a) per anzianità di servizio maturata dalla data di assunzione al 30 aprile 1947: giorni 8 di normale retribuzione;
- b) per anzianità di servizio maturata dal 1° maggio 1947 al 31 maggio 1967:
 - fino a 5 anni: 8 giorni di normale retribuzione per anno;
 - oltre i 5 e fino ai 10 anni: 10 giorni di normale retribuzione per anno;
 - oltre i 10 e fino ai 15 anni: 12 giorni di normale retribuzione per anno;
 - oltre i 15 anni: 15 giorni di normale retribuzione per anno;
- c) per anzianità di servizio maturata dal: 1° giugno 1967 fino al 31 maggio 1973: 17 giorni di normale retribuzione per anno;
- d) per anzianità di servizio maturata dal 1° giugno 1973 al 30 giugno 1975: 19 giorni di normale retribuzione per anno.

Agli effetti del computo delle misure di indennità previste al punto b) delle presenti norme particolari per l'anzianità maturata dal 1° maggio 1947, verrà considerata l'anzianità ininterrotta presso l'Azienda maturata nel periodo precedente alla data predetta.

All'operaio rimasto ininterrottamente in servizio presso la stessa Azienda al quale sia stata liquidata l'indennità di anzianità per passaggio di categoria, in conformità del penultimo comma dell'art. 15 del contratto nazionale 9 maggio 1937, l'indennità di anzianità verrà calcolata in base alla effettiva anzianità indipendentemente dalla interruzione per passaggio di categoria detraendo, peraltro, dall'ammontare della indennità stessa quanto precedentemente percepito a detto titolo per passaggio di categoria.

Chiarimento a verbale comune

Le giornate di retribuzione di cui al presente articolo e alle relative norme particolari si intendono ragguagliate a 1/6 dell'orario di lavoro contrattuale settimanale.

IMPIEGATI

Art. 24 - **Indennità di anzianità**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro sarà corrisposta all'impiegato licenziato o dimissionario una indennità di anzianità nella misura di trenta trentesimi della retribuzione globale mensile per ogni anno di servizio.

Per la liquidazione dell'indennità le frazioni di anno, compreso il primo, si computano per dodicesimi, e le frazioni di mese, superiori a 15 giorni, si computano come mese intero.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto con esclusione della indennità di contingenza scattata successivamente alla data del 31 gennaio 1977.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre alle provvigioni, i premi di produzione e le partecipazioni agli utili, anche tutti quegli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non ha compiuto 3 anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e la partecipazione agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

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

È in facoltà dell'Azienda, salvo espresso patto contrario, dedurre dall'indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (casce pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dall'Azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 25 del presente contratto.

Computo delle maggiorazioni per lavori a turno dell'anzianità trascorsa come operaio nel caso di passaggio di qualifica da operaio a impiegato e del tempo trascorso in servizio di leva nell'indennità di anzianità determinata ai sensi degli articoli riprodotti nel presente allegato.

Art. 19 - Passaggio di qualifica da operaio a impiegato

Nel caso di passaggio di qualifica da operaio a impiegato, l'anzianità trascorsa come operaio deve valere agli effetti del preavviso, dell'indennità di anzianità, delle ferie e del trattamento di malattia.

(Omissis.)

Art. 21 - Conteggi perequativi

Le maggiorazioni per lavori a turno, salvo i casi in cui le stesse siano state corrisposte per prestazioni occasionali, saranno computate nei vari istituti contrattuali come segue, a eccezione delle condizioni in atto eventualmente più favorevoli:

per indennità di anzianità secondo la media degli ultimi 3 anni o del minor tempo di servizio prestato;

(Omissis.)

Art. 20- Chiamata e richiamo alle armi

In armonia alle norme di cui al D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Il tempo trascorso in servizio di leva è computato ai soli effetti della indennità di anzianità.

(Omissis.)

*Allegato 5***LEGGE 20 MAGGIO 1970, N. 300****NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI LAVORATORI,
DELLA LIBERTÀ SINDACALE E DELL'ATTIVITÀ SINDACALE NEI
LUOGHI DI LAVORO E NORME SUL COLLOCAMENTO**

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

la seguente Legge:

**TITOLO I
DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE****Art.1
(Libertà di opinione)**

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente Legge.

**Art.2
(Guardie giurate)**

Il Datore di Lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli artt. 133 e seguenti del testo unico approvato con R.D. 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

E' fatto divieto al Datore di Lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

**Art.3
(Personale di vigilanza)**

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

**Art.4
(Impianti audiovisivi)**

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e

per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unita' produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in piu' regioni, tale accordo puo' essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale.

In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unita' produttive dislocate negli ambiti di competenza di piu' Direzioni territoriali de lavoro, della sede centrale dell'Ispettorato Generale del Lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalita' d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto

legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art.5

(Accertamenti sanitari)

Sono vietati accertamenti da parte del Datore di Lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il Datore di Lavoro lo richieda.

Il Datore di Lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art.6

(Visite personali di controllo)

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro e delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

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,

1) Articolo così sostituito dall'art. 23 comma 1 del D.lgs 14 settembre 2015, n. 151 come modificato dal D.lgs 24 settembre 2016, n.185

il Datore di Lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art.19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art.7

(Sanzioni disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il Datore di Lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito in sua difesa (1).

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato (2).

Fermo restando quanto disposto dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle Parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio (3).

Qualora il Datore di Lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivol-

(1) La Corte Costituzionale con sentenza 25 luglio 1989, n. 427, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale per violazione dell'art. 3 Cost., del 2° e 3° comma dell'art.7 Legge 20 maggio 1970, n.300, nella parte in cui è esclusa l'applicabilità delle previste garanzie procedurali ai licenziamenti disciplinari intimati nell'area della recedibilità ad nutum in dipendenza del livello occupazionale dell'impresa. Vedi ora Legge 11 maggio 1990 n.108.

(2) La Corte Costituzionale con sentenza del 30 novembre 1982 n. 204 ha dichiarato l'illegittimità dei commi 1° 2° 3° dell'art.7 della Legge 20 maggio 1970. n. 300 - per contrasto con l'art. 3 della Costituzione - se interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa collettiva o validamente posta dal Datore di Lavoro.

(3) Con sentenza del 29 dicembre 1989, n. 586, la Corte Costituzionale ha dichiarata non fondata la questione di legittimità costituzionale in riferimento agli artt. 3 e 41 Cost., dell'art. 7 Legge 20 maggio 1970, n. 300, nella parte in cui non prevede alcun termine di decadenza per la impugnazione in sede giurisdizionale delle sanzioni disciplinari.

togli dall'Ufficio del lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il Datore di Lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8

(Divieto di indagini sulle opinioni)

È fatto divieto al Datore di Lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9

(Tutela della salute e dell'integrità fisica)

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10

(Lavoratori studenti)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il Datore di Lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11

(Attività culturali, ricreative ed assistenziali e controlli sul servizio mensa)

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva (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 piano di parità, la loro attività all'interno dell'Azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

(1) Così modificato dalla Legge 8.8.1992, n. 359.

Art. 13

(Mansioni del lavoratore)

L'articolo 2013 del Codice Civile è sostituito dal seguente (1)

«Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo».

TITOLO II

DELLA LIBERTÀ SINDACALE

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.

(1) L'art. 2103 del Codice Civile, è stato così modificato dal D.lgs 15 giugno 2015 n. 81:

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.“

Art. 15

(Atti discriminatori)

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali (1).

Art. 16

(Trattamenti economici collettivi discriminatori)

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il Datore di Lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17

(Sindacati di comodo)

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18

(Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo)

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della Legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla Legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al Datore di Lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal Datore di Lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del Datore di Lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo.

(1) Comma prima sostituito ex art. 13, Legge 9-12-1977, n. 903 e poi così modificato ex art. 4, c. 1, D.lgs. 9-7-2003, n. 216.

Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il Datore di Lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative.

In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il Datore di Lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al Datore di Lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del Datore di Lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal Datore di Lavoro, perché il fatto contestato non sussiste o il lavoratore non lo ha commesso ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle tipizzazioni di giustificato motivo soggettivo e di giusta causa previste dai contratti collettivi applicabili, annulla il licenziamento e condanna il Datore di Lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non potrà essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il Datore di Lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al Datore di Lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del Datore di Lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal Datore di Lavoro, dichiara ri-

solo il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il Datore di Lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle Parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, secondo comma, della Legge 15 luglio 1966, n. 604, della procedura di cui all'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, o della procedura di cui all'articolo 7 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal Datore di Lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o sesto.

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi dell'articolo 4, comma 4, e 10, comma 3, della Legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al sesto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle Parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della Legge 15 luglio 1966, n. 604.

Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

Le disposizioni dal comma quarto al comma settimo si applicano al Datore di Lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, nonché al Datore di Lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti ed all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al Datore di Lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la

quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del Datore di Lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui al nono comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al Datore di Lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal Datore di Lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il Datore di Lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19

(Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali) (1)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro, applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Art. 20

(Assemblea)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali

(1) Testo così modificato a seguito dell'esito del referendum abrogativo parziale dell'art. 19 della Legge 300/70 dal D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312.

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 alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del *referendum* possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22

(Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente art. 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente e ai commi quarto, quinto, sesto e settimo (1) dell'art. 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23

(Permessi retribuiti)

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera *b*).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere *b*) e *c*) del comma precedente; nelle

(1) Ora settimo, ottavo, nono e decimo.

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'art. 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al Datore di Lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25

(Diritto di affissione)

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il Datore di Lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26

(Contributi sindacali) (1)

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.

Art. 27

(Locali delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il Datore di Lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28

(Repressione della condotta antisindacale)

Qualora il Datore di Lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento

(1) Testo così modificato, a seguito dell'esito del referendum abrogativo parziale dell'art. 26, secondo e terzo comma, Legge 300/70, dal D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313.

denunziato, 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 artt. 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'art. 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 del codice penale.

Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da un' amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio.

Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle Parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva (2).

Art. 29

(Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all' art. 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'art. 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere *a)* e *b)* del primo comma dell'art. 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'art. 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo, restano immutati.

(1) Così modificato dalla Legge 8 novembre 1977, n. 847.

(2) Gli ultimi due commi dell' articolo sono stati abrogati ex art. 4, Legge 11-4-2000, n. 83.

Art. 30

(Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali)

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'art. 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31

(Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali)

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo (1) o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali (2) (3).

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione alla attività espletata durante il periodo di aspettativa (4)(5)(6).

(1) Così modificato dall'art. 2 della Legge 13 agosto 1979, n. 384.

(2) La Legge 24 marzo 1978, n. 74, all'art. 2-bis dispone: "L'ufficio di giudice popolare è obbligatorio ed è parificato a tutti gli effetti all'esercizio delle funzioni pubbliche elettive".

(3) La Legge 24 gennaio 1979, n.18, all'art.5, 1° comma dispone: "I lavoratori dipendenti da enti pubblici o da privati datori di lavoro che siano stati ammessi come candidati per l'elezione a rappresentanti al Parlamento europeo, possono chiedere di essere collocati in aspettativa non retribuita fino al giorno della votazione".

(4) Le limitazioni previste dall'ultimo comma dell'art.31 della Legge 20 maggio 1970, n.300, si applicano ai lavoratori che durante il periodo di aspettativa esplicano attività lavorativa che comporti forme di tutela previdenziale a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modificazioni ed integrazioni ovvero a carico di fondi sostitutivi esecutivi o esonerativi dell'assicurazione predetta (Articolo unico legge 9 maggio 1977, n.210).

(5) La Legge 8 aprile 1976, n. 278, contenente norme sul decentramento e sulla partecipazione dei cittadini nell'amministrazione del Comune estende i diritti di cui agli artt. 31 e 32 primo comma, della Legge 20 maggio 1970, n.300, anche ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro eletti "consiglieri circoscrizionali".

(6) L'art.6, legge 23 marzo 1981, n.93 – Disposizioni integrative della Legge 3 dicembre 1971, n. 1102, recante nuove norme per lo sviluppo della montagna – ha esteso l'applicabilità degli artt. 31 e 32, ai presidenti, ai consiglieri ed agli assessori delle comunità montane.

Art.32

(Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale, che non chiedono di essere collocati in aspettativa, sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili (1).

TITOLO V
NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33

(Collocamento)

L'articolo è stato abrogato dal D.Lgs. 19-12-2002, n. 297 (art.8), Riforma del collocamento.

Art. 34

(Richieste nominative di manodopera)

L'articolo è stato abrogato dal D.Lgs. 19-12-2002, n. 297 (art.8), Riforma del collocamento.

TITOLO VI
DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35

(Campo di applicazione)

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni [dell'art. 18] (2) e del Titolo III, ad eccezione del primo comma dell'art. 27, della presente Legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli artt. 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente Legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Art. 36

(Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche)

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di

(1) Il testo precedente dell'articolo, introdotto dall'art.4 della Legge 27 dicembre 1985, n. 816, è stato abrogato dall'art. 274, lettera o), del D.Lgs. 18-8-2000 (T.U. Enti Locali).

(2) Parole soppresse dall'art.6 Legge 11 maggio 1990, n. 108.

opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di Legge.

Ogni infrazione del suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37

(Applicazione ai dipendenti da enti pubblici)

Le disposizioni della presente Legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente Legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38

(Disposizioni penali) (1)

Le violazioni degli artt. 2, (4), 5, 6, (8) e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da Euro 154 a Euro 1.549 (2) o con l'arresto da 15 giorni a un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo. Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna dei modi stabiliti dall'art. 36 del codice penale.

Art. 39

(Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni)

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

(1) Gli articoli tra parentesi sono stati soppressi ex art. 179, D.Lgs.196/2003 (Codice privacy), in vigore dall'1/1/2004.

(2) Importo aumentato ex art.113, L. 24-11-1981, n. 689.

Art. 40

(Abrogazione delle disposizioni contrastanti)

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente Legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art.41

(Esenzioni fiscali)

Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente Legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

La presente Legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta Ufficiale delle Leggi e dei decreti della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come Legge dello Stato.

**Testo Unico sulla Rappresentanza
Confindustria – Cgil, Cisl e Uil
Roma, 10 gennaio 2014**

PARTE PRIMA:

**MISURA E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA AI FINI
DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA**

Per la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il Datore di Lavoro provvederà, alle condizioni e secondo le modalità contenute nel presente accordo, ad effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale di categoria e del conto corrente bancario al quale il Datore di Lavoro dovrà versare il contributo associativo.

Il contributo associativo non potrà essere inferiore ad un valore percentuale di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare in vigore, nel mese di gennaio di ciascun anno, che ogni singolo C.C.N.L. 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 C.C.N.L.. 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 inte-

ressate 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 C.C.N.L., 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 organizzazioni sindacali che rappresentino, a livello nazionale, la maggioranza del 50%+1 come determinata nella parte prima del presente accordo.

In tutti i casi in cui trova applicazione l'art. 2112 Cod. Civ. e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della 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'as-

segnazione 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 (per-

centuale 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 C.C.N.L. - 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 nonchè 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 desti-

natarie 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

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'articolo 19 del decreto legislativo 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'articolo 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.U. 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° 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 stato ancora individuato 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 l'organizzazione e gli 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 n. 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 ricevere 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 un 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. E' 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 ve-

rifica 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.

**ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEL
FONDO PENSIONE NAZIONALE PER I LAVORATORI
delle aziende esercenti l'industria della Carta e del Cartone,
delle aziende Grafiche ed Affini e delle aziende Editoriali**

In data 22/9/98

tra

- AIE
 - ANES
 - ASSOCARTA
 - ASSOGRAFICI
 - INTERSIND
- e
- FISTEL-CISL
 - SLC-CGIL
 - UILSIC-UIL

preso atto che:

- gli interventi realizzati per la ricerca del riequilibrio del sistema pensionistico obbligatorio rendono necessaria l'introduzione di forme di previdenza complementari rispetto a quelle contemplate dal regime pubblico;
- l'attuale assetto legislativo definito dal D. Lgs. 124/93 sulla disciplina delle forme pensionistiche complementari evidenzia complessivamente un quadro di condizioni positive per la costituzione di fondi pensione complementari attraverso strumenti di natura negoziale;
- le Parti hanno espresso valutazione positiva sulla diffusione di forme di previdenza complementare;
- vista la Legge 8 agosto 1995, n. 335, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- in conformità a quanto previsto dai:

1. C.C.N.L. 27/1/98 per i lavoratori dipendenti delle aziende esercenti l'industria della carta e del cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e pressifibra, e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone, allegato al presente atto

2. C.C.N.L. 24/1/96 per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali e dall'accordo di rinnovo per il 2° biennio del C.C.N.L. stesso 15/4/98, allegati al presente atto

si concorda

di istituire una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante costituzione del Fondo Pensione Nazionale per i lavoratori di cui ai C.C.N.L. citati, di seguito denominato Fondo per brevità di dizione.

I contenuti del presente accordo istitutivo devono essere recepiti nello statuto dell'istituendo Fondo unitamente ad ogni altro aspetto disciplinato dalla normativa vigente o da delibere della Commissione di vigilanza sui fondi pensione in materia statutaria.

1. Costituzione

Il Fondo è costituito ai sensi dell'articolo 12 e seguenti del codice civile e del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, di seguito indicato per brevità Decreto, e successive modificazioni ed integrazioni.

Il Fondo sarà disciplinato dallo statuto e dal regolamento elettorale. Il regolamento elettorale e le disposizioni dello statuto che discendono dal presente accordo ne costituiscono parte integrante e immodificabile, salve diverse disposizioni legislative o modificazioni ed integrazioni apportate dalle Parti istitutive.

2. Destinatari

Sono destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori dipendenti ai quali si applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali e dalle Organizzazioni Datoriali stipulanti il presente accordo e che non siano dipendenti da aziende aventi fondi o casse aziendali preesistenti al 31/12/95 per il settore grafico-editoriale e al 3/5/96 per il settore cartario-cartotecnico che prevedano contribuzioni complessivamente non inferiori a quelle previste dal presente accordo, assunti con una delle seguenti tipologie di contratto:

- contratto a tempo indeterminato
- contratto part-time a tempo indeterminato
- contratto formazione lavoro
- contratto di apprendistato
- contratto a tempo determinato pari o superiore a 6 mesi presso la stessa impresa nell'arco dell'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre); tali lavoratori conservano il titolo di associato anche in assenza di contribuzione, a condizione che tale assenza non si protragga oltre i 9 mesi successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Sono destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori ai quali si applicano i contratti collettivi di lavoro sottoscritti dalle medesime Organizzazioni Sindacali e che non siano dipendenti da aziende aventi fondi o casse aziendali preesistenti al 29/6/98 per il settore delle aziende di servizi per la comunicazione d'impresa così individuati:

- imprese industriali di Fotolaboratori
- aziende Videofonografiche
- aziende Aerofotogrammetriche
- aziende di Servizi per la Comunicazione d'Impresa
- Società Italiana Autori ed Editori
- Ecostampa Media Monitor

Sono altresì destinatari i lavoratori dipendenti delle Organizzazioni firmatarie dei C.C.N.L. citati, compresi i lavoratori in aspettativa sindacale ai sensi dell'articolo 31 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, operanti presso le predette Organizzazioni firmatarie, cui competeranno gli oneri contrattuali inerenti i lavoratori in oggetto.

3. Associati

Sono associati al Fondo:

- i lavoratori dipendenti operai, impiegati e quadri, destinatari della forma pensionistica complementare così come richiamati all'articolo 2, i quali abbiano

- superato il periodo di prova ed abbiano manifestato la volontà di adesione;
- le imprese che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati al Fondo;
 - i lavoratori pensionati che percepiscono le prestazioni pensionistiche complementari erogate dal Fondo.

La facoltà per i lavoratori dei settori cosiddetti affini di divenire associati al Fondo, ferma restando l'adesione volontaria del lavoratore, deve essere prevista dai rispettivi C.C.N.L. o da apposito accordo, che dovrà prevedere l'applicazione delle norme di cui agli articoli 16 e 17 del presente atto, tra le citate Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e le rispettive Organizzazioni Datoriali di settore. L'adesione al Fondo deve essere deliberata per conformità dal Consiglio di Amministrazione e comporta la piena accettazione delle norme associative.

Possono altresì divenire associati al Fondo i lavoratori dipendenti, nei cui confronti trovano applicazione i C.C.N.L. e i CCL di cui al precedente articolo 2, già iscritti a fondi o casse aziendali eventualmente preesistenti alla data del 31/12/95 per il settore grafico editoriale e al 3/5/96 per il settore cartario-cartotecnico, a condizione che un nuovo accordo sindacale tra l'Azienda e le rispettive Organizzazioni Sindacali stabilisca la confluenza del fondo o della cassa aziendale nel Fondo e tale confluenza sia deliberata dai competenti organi del fondo aziendale ed autorizzata dal Consiglio di Amministrazione del Fondo.

4. Organi del Fondo

Sono organi del Fondo:

- l'Assemblea dei Delegati
- il Consiglio di Amministrazione
- il Presidente e il Vice Presidente
- il Collegio dei Revisori Contabili

5. Assemblea dei Delegati

L'Assemblea è costituita, nel rispetto del criterio di partecipazione paritetica, da 60 rappresentanti, per metà eletti dai lavoratori associati al Fondo e per metà eletti dalle imprese associate, sulla base di liste presentate separatamente dalle Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie dei contratti collettivi nazionali citati in premessa e secondo le modalità stabilite nel regolamento elettorale.

Le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea sono indette al raggiungimento del numero di 25.000 adesioni al Fondo.

6. Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è costituito da 12 componenti in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla Legge.

In attuazione del principio di pariteticità i rappresentanti delegati dai lavoratori e dalle imprese in seno all'Assemblea provvedono, disgiuntamente, alla elezione dei rispettivi 6 consiglieri componenti il Consiglio di Amministrazione, sulla base di liste predisposte da ciascuna parte istitutiva o da rappresentanti dell'Assemblea e sottoscritte da almeno un terzo dei rappresentanti delegati rispettivamente dai lavoratori e dalle imprese.

Ciascun rappresentante può sottoscrivere e votare una sola lista.

I componenti del Consiglio di Amministrazione eletti tra i rappresentanti costituenti l'Assemblea decadono dalla stessa al momento della loro nomina.

7. Presidente e Vice Presidente

Il Presidente ed il Vice Presidente sono eletti dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente ed alternativamente tra i membri del Consiglio rappresentanti le imprese ed i membri del Consiglio rappresentanti i lavoratori associati al Fondo.

8. Collegio dei Revisori Contabili

Il Collegio dei Revisori Contabili è composto da 4 componenti effettivi e 2 supplenti per metà eletti dall'Assemblea dei rappresentanti delegati dei lavoratori associati al Fondo e per l'altra metà in rappresentanza delle imprese associate, nel rispetto del criterio della rappresentanza paritetica.

Per la nomina dei Revisori Contabili di ciascuna componente dell'Assemblea vengono presentate liste sottoscritte da almeno un terzo dei rappresentanti della relativa componente.

Tutti i componenti il Collegio dei Revisori Contabili devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'articolo 4 del Decreto del Ministro del Lavoro n. 211/97 e devono essere iscritti al registro dei Revisori Contabili istituito presso il Ministero di Grazia e Giustizia.

Il Collegio dei Revisori Contabili nomina al proprio interno il Presidente nell'ambito della rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

9. Comitato Paritetico delle Parti

Le Parti firmatarie del presente accordo si danno reciprocamente atto della necessità di istituire, nell'interesse dei lavoratori aderenti e delle imprese, un organismo con funzioni di rappresentanza e raccordo tra le Parti stesse e gli organi del Fondo. A tal fine le Parti concordano di costituire un'apposito Comitato Paritetico composto da 12 membri.

Le Organizzazioni fondatrici chiamano a far parte del Comitato, in aggiunta ai componenti di cui al comma precedente, ulteriori componenti di parte datoriale e di parte sindacale, in rappresentanza paritetica dei settori cosiddetti affini di cui all'articolo 2, comma 3, che abbiano convenuto l'adesione al Fondo secondo quanto stabilito, fino a un numero massimo complessivo di 6.

Il Comitato Paritetico, al fine di contribuire al buon andamento del Fondo e di mantenere il collegamento tra il Fondo e le Parti stipulanti l'accordo istitutivo del Fondo, esprime il proprio parere non vincolante sulle seguenti materie:

- valutazioni in merito alla corretta applicazione degli accordi istitutivi del Fondo per le materie relative alla adesione al Fondo,
- indirizzi generali di gestione del Fondo,
- individuazione dei criteri generali di ripartizione del rischio in materia di investimenti,
- criteri per la scelta dei gestori, della Banca Depositaria e dei gestori dei servizi,
- modifiche statutarie.

A tale scopo il Comitato Paritetico riceve dal Consiglio di Amministrazione tutte le informazioni relative all'andamento economico-finanziario del Fondo, nonché sui risultati conseguiti.

Il parere obbligatorio, non vincolante, deve essere fornito entro 30 giorni dalla richiesta ovvero nel più ampio termine indicato dal Consiglio di Amministrazione.

Il parere del Comitato è espresso a maggioranza con l'indicazione dell'eventuale parere di minoranza.

10. Impiego delle risorse

Il patrimonio del Fondo è integralmente affidato in gestione, sulla base di apposite convenzioni, a soggetti abilitati a svolgere l'attività di gestione ai sensi dell'articolo 6 del Decreto e successive modificazioni ed integrazioni.

Le convenzioni di gestione indicano le linee di indirizzo dell'attività, le modalità con le quali esse possono essere modificate, nonché i termini e le modalità con i quali è esercitata la facoltà di recesso dalla convenzione medesima, qualora se ne ravvisi la necessità.

È in facoltà del Consiglio di Amministrazione realizzare un assetto di gestione delle risorse finanziarie atte a produrre un unico tasso di rendimento (gestione monocomparto) ovvero differenziando i profili di rischio e di rendimento in funzione delle diverse esigenze degli iscritti (gestione pluricomparto).

Per i primi 3 esercizi a partire dall'avvio del Fondo è attuata una gestione monocomparto. Decorso tale termine, dopo le opportune verifiche, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea le modifiche statutarie finalizzate ad attuare un assetto di gestione pluricomparto o l'eventuale mantenimento dell'assetto monocomparto.

11. Conflitti d'interesse

Ai sensi dell'articolo 6, comma 4 quinquies, lettera c), del Decreto e successive modificazioni ed integrazioni lo statuto del Fondo definisce le norme da osservare in materia di conflitti di interesse, avuto riguardo alle fattispecie individuate come rilevanti dal Decreto del Ministro del Tesoro n. 703/96 emanato in attuazione della norma di cui sopra.

12. Contribuzione

L'obbligo contributivo in capo ai lavoratori ed in capo ai rispettivi datori di lavoro sorge in conseguenza dell'adesione al Fondo da parte del lavoratore su base volontaria.

Non sarà quindi dovuto ai lavoratori alcun trattamento retributivo sostitutivo o alternativo, anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, in assenza di adesione al Fondo o in caso di perdita della qualifica di associato.

La contribuzione dovuta al Fondo, è stabilita dai C.C.N.L. o dai CCL applicati ai lavoratori destinatari del Fondo stesso.

Detta contribuzione, sempre a condizione di pariteticità, sarà versata anche in caso di mancata prestazione dovuta esclusivamente a malattia - per i periodi, nell'ambito della conservazione del posto, nei quali vengono percepite dal lavoratore indennità e/o retribuzione - infortunio e assenza obbligatoria per maternità, secondo modalità che saranno definite dal Consiglio di Amministrazione; in tali casi la contribuzione sarà pari a quella versata al fondo nell'ultimo mese solare precedente gli eventi citati.

È prevista la facoltà del lavoratore associato al Fondo di effettuare versamenti aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente articolo, nei limiti della deducibilità fiscale ed alle condizioni stabilite dallo statuto del Fondo, fermo restando i contributi a carico delle Aziende così come indicato dalla norma contrattuale.

In caso di omesso o ritardato versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente dovuti, si applicheranno le sanzioni stabilite dallo statuto e dalle norme indicate dal Consiglio di Amministrazione.

13. Adesione e permanenza nel Fondo

I lavoratori aderiscono al Fondo per libera scelta individuale con le modalità previste dallo statuto.

L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla normativa vigente in materia ed approvata dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro senza diritto alla corresponsione della retribuzione permane la condizione di associato, ma sono sospese le contribuzioni al Fondo.

In caso di sospensione della prestazione lavorativa, permane la condizione di associato e l'obbligo contributivo è disciplinato dal precedente articolo 12.

14. Cessazione dell'obbligo di contribuzione e trasferimenti

L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico del Datore di Lavoro cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.

L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico del lavoratore cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro solo quando ciò determini la cessazione dei requisiti di partecipazione al Fondo stesso.

Il lavoratore ha la facoltà di disporre unilateralmente, mediante presentazione di apposita domanda, la cessazione dell'obbligo di versare i contributi a suo carico, ferma restando la sussistenza del rapporto associativo con il Fondo. In tal caso si determina automaticamente la cessazione dell'obbligo contributivo a carico del Datore di Lavoro. Le modalità di esercizio della suddetta facoltà sono disciplinate nello statuto.

Il lavoratore associato nei cui confronti vengano meno i requisiti di partecipazione al Fondo prima del pensionamento deve comunicare al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:

- trasferimento della posizione individuale presso altro fondo cui il lavoratore associato possa accedere in relazione al cambiamento di settore contrattuale o di categoria giuridica o di Azienda;
- trasferimento della posizione individuale presso un fondo pensione aperto;
- riscatto della posizione individuale; il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente quello del riscatto e la liquidazione dell'importo così definito avviene secondo le modalità stabilite nello statuto;
- conservazione della posizione individuale anche in assenza di contribuzione.

In costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, il lavoratore associato ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro fondo pensione complementare non istituito tramite contrattazione, non prima di avere maturato almeno 5 anni di associazione al Fondo, limitatamente ai primi cinque anni di vita del Fondo stesso, e successivamente a tale termine non prima di tre anni. Tale fattispecie determina la cessazione dell'obbligo contributivo a carico del Datore di Lavoro e del versamento della quota del t.f.r..

In questo caso le richieste di trasferimento possono effettuarsi entro il mese di maggio ovvero entro il mese di novembre di ciascun anno e la relativa contribuzione cessa a decorrere rispettivamente dal 1° luglio del medesimo anno e dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Le modalità ed i termini relativi a detta facoltà sono determinati nello statuto del Fondo. Gli adempimenti relativi a carico del Fondo sono espletati entro il termine massimo di sei mesi.

15. Prestazioni

Il Fondo eroga, quando ne ricorrano i presupposti, prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità.

Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio, avendo maturato almeno dieci anni di associazione al Fondo.

Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità si consegue al compimento di una età di non più di dieci anni inferiore a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno 15 anni di associazione al Fondo.

La presente norma trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati la cui posizione venga acquisita per trasferimento da altro fondo pensione complementare, computando, ai fini della integrazione dei requisiti minimi di permanenza, anche l'anzianità maturata presso il fondo di provenienza.

Il lavoratore associato che non abbia maturato i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche ha diritto a riscattare la propria posizione individuale maturata presso il Fondo.

Il Fondo provvede all'erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità mediante apposite convenzioni con imprese di assicurazione abilitate dalla Legge.

Il lavoratore associato, che abbia maturato i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche per vecchiaia o per anzianità, ha facoltà di chiedere la liquidazione in forma capitale della prestazione pensionistica complementare cui ha diritto, entro la misura massima prevista dalla normativa vigente *pro-tempore*.

Ai lavoratori associati che provengano da altri fondi pensione e ai quali sia stata riconosciuta, sulla base della documentazione prodotta, la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di Legge, non si applicano le norme di cui ai commi 2, 3 e 5 del presente articolo. Essi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso di cui alle richiamate disposizioni e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla propria posizione individuale.

In caso di morte del lavoratore associato prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale viene riscattata dagli aventi diritto indicati dalle disposizioni di Legge vigenti *pro-tempore*.

Il lavoratore associato per il quale da almeno 8 anni siano accumulati contributi consistenti in quote di trattamento di fine rapporto, può chiedere una anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti dell'ammontare della

sua posizione individuale derivante dalle quote di trattamento di fine rapporto versate al Fondo.

Il Consiglio di Amministrazione determina l'ammontare percentuale massimo dell'anticipazione consentita in relazione alla esigenza di preservare l'equilibrio e la stabilità del Fondo.

Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

Il Fondo non può concedere o assumere prestiti.

Il Fondo può stipulare convenzioni con una o più compagnie di assicurazione per erogare prestazioni per invalidità permanente e premorienza.

16. Spese di avvio del Fondo

Le spese di avvio e di amministrazione provvisoria del Fondo sono finanziate tramite un contributo a carico delle imprese pari a Euro 3,62 per ciascun dipendente in forza, a tempo indeterminato, alla data della costituzione del Fondo con atto notarile.

17. Spese per la gestione del fondo

A seguito dell'adesione il lavoratore associato e tenuto al versamento di una quota di iscrizione *una tantum* pari a Euro 5,16.

Le spese per l'amministrazione ed il funzionamento del Fondo sono a carico degli associati. Ad esse si fa fronte mediante la istituzione di un fondo comune alimentato dalla trattenuta denominata "quota associativa", prelevata dalla contribuzione stabilita, con esclusione della quota del T.F.R..

L'entità della trattenuta è determinata annualmente con delibera del Consiglio di Amministrazione sulla base del preventivo di spesa e non può superare in ogni caso lo 0,12% della retribuzione annua, così come richiamata all'articolo 12 del presente accordo.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone all'approvazione dell'Assemblea gli importi da destinare al finanziamento dell'attività del Fondo, che devono essere ripartiti pariteticamente fra lavoratori e datori di lavoro e non superare le quote massime indicate dalle Parti istitutive del Fondo.

I costi inerenti la Banca Depositaria ed i soggetti gestori saranno addebitati direttamente in misura percentuale sul patrimonio gestito.

18. Fase transitoria

Le Parti firmatarie del presente accordo si impegnano a predisporre entro il 31/7/1998 lo statuto ed il regolamento elettorale del Fondo.

All'atto della costituzione del Fondo le Parti designano i componenti del Consiglio di Amministrazione provvisorio e del Collegio dei Revisori Contabili provvisorio, che restano in carica fino a quando la prima Assemblea insediata nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5 del presente accordo non abbia proceduto alla elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione e del nuovo Collegio dei Revisori Contabili.

Il Consiglio di Amministrazione provvisorio è composto da 12 membri, di cui 6 in rappresentanza delle imprese e 6 in rappresentanza dei lavoratori.

Il Collegio dei Revisori Contabili provvisorio è composto da 2 membri, di cui 1 in rappresentanza delle imprese e 1 in rappresentanza dei lavoratori.

Il Consiglio di Amministrazione provvisorio attua tutti gli adempimenti necessari, espleta tutte le formalità preliminari alla richiesta di autorizzazione al-

l'esercizio da parte del Fondo e gestisce tutta la fase relativa alla raccolta delle adesioni.

Spetta al Consiglio di Amministrazione provvisorio, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5 del presente accordo, indire le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea.

Durante la fase transitoria il Consiglio di Amministrazione provvisorio gestisce l'attività di promozione, potendo allo scopo utilizzare le quote per la copertura delle spese di avvio del Fondo di cui all'articolo 16 del presente accordo, predispone la scheda informativa e la domanda di adesione da sottoporre all'approvazione della Commissione di vigilanza sui fondi pensione.

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	Pag. 217
» 2 - Forma giuridica	» 217
» 3 - Scopo.....	» 217

PARTE II - CARATTERISTICHE DEL FONDO E MODALITÀ DI INVESTIMENTO

Art. 4 - Regime della forma pensionistica	Pag: 217
» 5 - Destinatari	» 217
» 6 - Scelte di investimento	» 219
» 7 - Spese	» 219

PARTE III – CONTRIBUZIONE E PRESTAZIONI

Art. 8 - Contribuzione.....	Pag. 220
» 9 - Determinazione della posizione individuale	» 221
» 10 - Prestazioni pensionistiche	» 221
» 11 - Erogazione della rendita	» 222
» 12 - Trasferimento e riscatto della posizione individuale	» 223
» 13 - Anticipazioni	» 223

PARTE IV - PROFILI ORGANIZZATIVI

A) ORGANIZZAZIONE DEL FONDO

Art. 14 - Organi del Fondo	Pag. 224
» 15 - Assemblea dei Delegati – Criteri di costituzione e composizione	» 224
» 16 - Assemblea dei Delegati – Attribuzioni	» 225
» 17 - Assemblea dei Delegati – Modalità di funzionamento e deliberazioni.....	» 225
» 18 - Consiglio di amministrazione – Criteri di costituzione e composizione	» 226
» 19 - Cessazione e decadenza degli Amministratori.....	» 227
» 20 - Consiglio di amministrazione – Attribuzioni	» 227
» 21 - Consiglio di amministrazione – Modalità di funzionamento e responsabilità.....	» 229
» 22 - Presidente e Vice Presidente	» 230
» 23 - Direttore generale responsabile del Fondo	» 231
» 24 - Collegio dei Sindaci - Criteri di costituzione.....	» 232

Art. 25 - Collegio dei Sindaci – Attribuzioni.....	Pag. 232
» 26 - Collegio dei Sindaci - Modalità di funzionamento e responsabilità	» 233

B) GESTIONE PATRIMONIALE, AMMINISTRATIVA E CONTABILE

Art. 27 - Incarichi di gestione	Pag: 234
» 28 - Banca depositaria	» 235
» 29 - Conflitti di interesse	» 235
» 30 - Gestione amministrativa	» 235
» 31 - Sistema di contabilità e determinazione del valore e del rendimento del patrimonio	» 236
» 32 - Esercizio sociale e bilancio d'esercizio	» 236

PARTE V - RAPPORTI CON GLI ADERENTI

Art. 33 - Modalità di adesione	Pag: 236
» 34 - Trasparenza nei confronti degli aderenti	» 237
» 35 - Comunicazioni e reclami	» 237

PARTE VI - NORME FINALI

Art. 36 - Modifica dello Statuto.....	Pag. 237
» 37 - Cause di scioglimento del fondo e modalità di liquidazione del patrimonio	» 238
» 38 - Rinvio.....	» 238

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:

C.C.N.L. 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;

C.C.N.L. 24/1/96 per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali e accordo di rinnovo per il 2° biennio del C.C.N.L. 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

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-cartotecnico, che prevedano contribuzioni complessivamente non inferiori a quelle previste dall'Accordo istitutivo, assunti con:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato;
- contratto part-time;
- contratto di apprendistato;
- contratto di formazione e lavoro;
- contratto di inserimento;

Sono altresì destinatari i lavoratori con contratto intermittente o “a chiamata” e quelli con contratto di prestazione d'opera o di collaborazione riferibili alla categoria del lavoro a progetto di cui agli artt. 61 e ss. del D.Lgs. 276/03 e successive modificazioni, ove siano ricompresi nella contrattazione di settore e da essa regolati.

Sono inoltre destinatari 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 T.F.R.;

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;

i) sono altresì associati per adesione contrattuale al Fondo tutti i lavoratori dei C.C.N.L. di cui all'art. 1 e 5 dello Statuto di Byblos e in cui i C.C.N.L. di cui all'art. 1 e 5 dello Statuto di Byblos e in cui i C.C.N.L. o CCL medesimi abbiano stabilito l'adesione al Fondo per effetto del versamento del contributo contrattuale. La nota informativa riporta indicazione dei contratti che hanno attivato la suddetta modalità di contribuzione.

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 T.F.R., 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. Per gli associati di cui all'art. 5 lettera i) la destinazione iniziale del contributo contrattuale è il comparto bilanciato.

5. 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 T.F.R. maturando ovvero mediante il solo conferimento del T.F.R. 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 T.F.R. maturando al Fondo, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente, riportati nella Nota informativa.

Ferma restando la possibilità di versare il T.F.R. in ogni momento, possono iscriversi senza il versamento del T.F.R. 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. Gli associati di cui all'art. 5 lettera i) sono liberi di attivare, in aggiunta alla citata contribuzione contrattuale, la quota ordinaria di contribuzione a carico proprio e del Datore di Lavoro e la quota di contribuzione di fonte T.F.R. previste dalle fonti istitutive e dalla normativa, tramite sottoscrizione di apposita modulistica. Il contributo contrattuale non può essere revocato né sospeso e non è portabile ad altre forme pensionistiche complementari e, altresì, continuerà ad essere versato al Fondo Byblos anche a seguito di trasferimento della posizione individuale ad altra forma pensionistica complementare, rinnovando l'iscrizione contrattuale al fondo medesimo.

L'adesione al Fondo realizzata tramite il solo conferimento del T.F.R. 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 T.F.R. 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

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.

Articolo 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 rappresen-

- tanza 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 at-

- tribuzioni 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.

Articolo 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.

9. È consentita agli Amministratori la partecipazione a distanza alle riunioni del Consiglio, mediante sistemi di collegamento in teleconferenza ed in videoconferenza purché il Segretario affianchi il Presidente nella sede da questi prescelta, divenendo quest'ultima la sede formale della riunione. Il Presidente accerta – dandone atto a verbale – l'identità dei Consiglieri, presenti e di coloro che sono collegati in tele o video conferenza, dandone atto a verbale.

Articolo 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.

Articolo 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 autonoma 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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 con l'eccezione di quelle destinate alla sottoscrizione o all'acquisto di azioni o di quote di società immobiliari nonché quote di fondi comuni di investimento immobiliare chiusi ovvero quote di fondi comuni di investimento mobiliare chiusi, sono integralmente affidate in gestione mediante convenzione con soggetti gestori abilitati ai sensi della normativa vigente.

2. Ai sensi dell'art. 6 comma 1 lettere d) ed e) del Decreto, il Fondo può sottoscrivere o acquisire azioni o quote di società immobiliari nonché quote di fondi comuni di investimento immobiliare chiusi ovvero quote di fondi comuni di investimento mobiliare chiusi, nei limiti del 20% del patrimonio del singolo comparto e del 25% del capitale del fondo chiuso.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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 T.F.R. 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.

7. In caso di adesione mediante effetto del versamento del contributo contrattuale, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 1, lettera i, 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 T.F.R..

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 mo-

difiche 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.

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, predisponde 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, cor-

rispondono 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.

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, FISTEL-CISL UILCOM-UIL e UGL Carta e Stampa.

Art. 4 - Iscritti e Beneficiari

1. Assumono la qualifica di iscritti al Fondo:

- a) le aziende ed i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato non in prova, ai quali si applicano i C.C.N.L. di cui all'art. 1;
- b) i lavoratori a tempo determinato ed i lavoratori somministrati (durata minima 3 mesi) ed apprendisti, come previsto dai C.C.N.L. di appartenenza;
- c) 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;
- d) 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 ASSOGRAFICI;
- 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) revoca su designazione delle Fonti istitutive i 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'eventuale nomina o revoca del Direttore nonché l'assunzione, i licenziamenti del personale, le eventuali azioni disciplinari da intraprendere;
- 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.

Edizione e stampa
SPADAMEDIA s.r.l.
Finito di stampare nel mese di maggio 2017
presso lo stabilimento di Via Panama, 88 (RM)