Il giorno 30 novembre 2016

tra

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

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

e il SINDACATO LAVORATORI COMUNICAZIONE

e la FEDERAZIONE INFORMAZIONE SPETTACOLO E TELECOMUNICAZIONI

e la UNIONE ITALIANA LAVORATORI DELLA COMUNICAZIONE

e il Sindacato Nazionale UGL CARTA E STAMPA,

si è convenuta la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende esercenti l'industria della carta, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone del 13 settembre 2012. Detta ipotesi, non modificabile, sarà sottoposta al giudizio dei lavoratori entro il 15 gennaio 2017 e diventerà applicabile all'atto della firma definitiva.

RELAZIONI INDUSTRIALI E ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

RAPPORTI SINDACALI

Art. .. – 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.

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. ....

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 CCNL, una rappresentatività non inferiore al 5% considerando a tale fine la media tra il dato associativo (percentuale delle iscrizione certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal CNEL.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni organizzazione sindacale, le 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 dare 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 CCNL 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 CCNL, e comunque per un periodo di 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali ne 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.

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 RSU e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, ovvero, nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente la RSU, 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 ne 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 RSU 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 CCNL 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 della 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 un richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle confederazioni sindacali firmatarie del suddetto accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

Modalità, contenuti e limiti della contrattazione aziendale con contenuto economico sono disciplinati dall'art. … premi di partecipazione.

I contratti collettivi aziendali, stipulati con le organizzazioni territoriali espressione delle confederazioni sindacali firmatarie del Testo unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria CGIL CISL e UIL il 10 gennaio 2014 o che comunque abbiano formalmente accettato tale accordo possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nel presente contratto per le finalità e gli istituti individuati dalle parti firmatarie nello 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. .. – Procedure di raffreddamento dei conflitti

1. 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 RSU e alle OO.SS Territoriali, convocate 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.

2. Controversie individuali/ plurime

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

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. La procedura si dovrà concludere entro il termine di 60 giorni dalla data di ricevimento della prima richiesta di intervento territoriale.

3. 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.

Livello territoriale

Sono escluse dalla procedura a livello territoriale le controversie relative a questioni già oggetto di esame con le OO.SS territoriali e quelle relative al punto1) che precede. 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 CCNL, nell'ambito delle quali è stata costituita la RSU aziendale, la RSU e la Direzione Aziendale.

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

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 che 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 CCNL 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.

GLI ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. .. – Rappresentanze Sindacali Unitarie

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

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. .. – 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. .. – 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. ..... 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. .....

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. ... – Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

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

Altre tipologie di rapporto di lavoro sono:

a) Tempo Parziale – Part-time

Il contratto di lavoro subordinato a tempo parziale è disciplinato 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'azienda 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 lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

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

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno e indeterminato in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

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

Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Su richiesta delle R.S.U., ove presenti, o delle OO.SS. Territoriali sarà comunicato il numero dei contratti part time stipulati nell'anno precedente.

b) Tempo Determinato

Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato è disciplinato 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 RSU.
2. produzione di imballaggi flessibili per le campagne del settore alimentare di cui ai punti precedenti;
3. produzione di quaderni, blocchi e ricambi per appunti, notes collati, brossurati o spiralati dedicati alla scolastica nel periodo maggio-settembre.

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

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

l'avvio di una unità produttiva. Tale periodo può essere incrementato previo accordo aziendale per specifiche necessità.

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

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

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

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

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

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

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

Le disposizioni di cui 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;
- ~~lancio di un nuovo prodotto o di un servizio innovativo limitatamente ai primi 12 mesi dalla fase di lancio del nuovo prodotto o di inizio del servizio innovativo;~~

- per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni;
- ~~per l'assunzione di disoccupati e per l'assunzione di soggetti iscritti nelle apposite liste di disoccupazione/mobilità per i primi 12 mesi dalla data di assunzione;~~
- ~~per l'assunzione di soggetti appartenenti al collocamento mirato di cui D.Lgs 14 settembre 2015, n. 151.~~
- per le attività stagionali come sopra indicate.

c) 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 (UE) 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 Risultato 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.

Nota a verbale

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.

d) 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 ss. 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 agli artt. ..., Parte...., e ...., Parte ...., con riferimento al livello di assunzione.

Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi e non superiore trentasei 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 e 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso a meno che non si tratti di datori di lavoro con meno di 10 dipendenti per i quali il rapporto è di 1 a 1.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 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 RSU le assunzioni con contratto di apprendistato.

Malattia e infortunio non sul lavoro

L'apprendista non in prova assente dal lavoro per malattia ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità, per tutta la durata della malattia, sino ad un massimo di 12 mesi. 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'INAIL l'indennità temporanea;
2. corresponsione, da parte dell'azienda, oltre all'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, di un'integrazione, a partire dal giorno seguente l'infortunio, e fino alla scadenza dell'anzidetto periodo di conservazione del posto, dell'indennità erogata dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera netta che sarà ragguagliata a 1/6 dell'orario contrattuale settimanale in caso di distribuzione di quest'ultimo su 6 giorni, o a 1/5 in caso di distribuzione su 5 giorni.

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

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 Dlgs 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 tre~~ quattro anni.

Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a ~~tre~~ quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal ~~terzo~~ 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 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 impiegatizie

Impiegati area amministrativa

Profili esemplificativi:
f) Addetto amministrazione e sistemi informativi
g) Specialista amministrazione e sistemi informativi

Impiegati area commerciale

Profili esemplificativi:
h) Addetto commerciale/acquisti
i) Specialista commerciale

Impiegati area tecnica

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

Comparto Cartotecnico

Figure operaie

Addetti alle attività produttive

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

Addetti all'attività manutentiva e di laboratorio

Profili esemplificativi:
l) Addetto manutenzione
m) Operatore manutenzione
n) Addetto laboratorio/allestimento cartotecnico
o) Operatore laboratorio

Addetto servizi generali di stabilimento

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

Figure impiegatizie

Profili esemplificativi:
q) Addetto gestione qualità/ambiente
r) Addetto amministrazione/informatica
s) Addetto commerciali
t) Tecnico di programmazione della produzione cartotecnica

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

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

Il piano formativo sarà redatto sulla base del format allegato.

Le materie collegate alla realtà aziendale/professionale e alla prevenzione degli infortuni saranno oggetto di formazione interna, che potrà essere svolta anche in affiancamento e on the job, mentre le altre potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda anche con modalità di e-learning.
Le ore di formazione relative all'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 alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base o trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

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

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

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

Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore dalla 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.

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.

Art. .. – 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. ..... 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:

- ~~3 mesi~~ 30 giorni per periodi continuativi;

- ~~6 mesi~~ 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..... - 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 dall'art. .... 1) del CCNL.

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. … – 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 si fa rinvio agli artt. .....

Art. ... – 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'INPS.

Agli effetti della determinazione della retribuzione si terrà conto dell'importo totale della stessa percepita dalla lavoratrice/lavoratore nel periodo mensile precedente a quello in cui ha avuto inizio il congedo di maternità.

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

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

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

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'Art. 32 del D.Lgs. 26.3.2001;
c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;

d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26 marzo 2001.

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

Per il periodo di congedo parentale alle lavoratrici e ai lavoratori sarà corrisposta da parte dell'INPS, 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.... – Molestie e violenza nel luogo di lavoro

Recepire Accordo Confindustria CGIL CISL e UIL del 25 gennaio 2016.

Art.. .. – 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 5cis 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 a produrre la 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 13ma 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 quadrisettimanale 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.

DISCIPLINA DEL LAVORO

Art. .. – 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 CCNL.

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 intenderanno 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.

Art. .. – 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. .... e dall'art....., (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 alcooliche 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 RSU 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.

~~Rientrano nelle infrazioni di cui sopra~~ 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 TFR, 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 la 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.

SALUTE, SICUREZZA SUL LAVORO - FORMAZIONE E AMBIENTE

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 RLS 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'areazione, 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 (DPI) 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, Parte prima - Norme generali, ove tale carica sia stata attivata.

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

Le attribuzioni del RLS, 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 (DVR) 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'RLS è consultato preventivamente e tempestivamente in merito alla valutazione dei rischi, al solo fine di comprovarne la data certa, l'RLS sottoscrive la valutazione dei rischi apponendo la propria firma al DVR;
- 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 datore 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 RLS, tenersi appositi incontri informativi, anche per singoli reparti, con la partecipazione del RLS, del RSPP 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.

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 DPI disponibili sul mercato, i DPI più idonei a proteggere i lavoratori.

I lavoratori hanno l'obbligo di utilizzare i DPI 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 DPI 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 DPI, senza modificarne le caratteristiche di propria iniziativa. Devono segnalare prontamente al Datore di Lavoro, al Dirigente o al Preposto, qualunque rottura o difetto dei DPI 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 DPI.

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 (DVR) 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.

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.

Formazione cogente sulla sicurezza

Le Parti attribuisco 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 giuda condivise per la formazione sulla sicurezza specifica per i comparti di riferimento, come previsto all'art. ..... Osservatorio Nazionale, 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.

Art. ... – Preavviso contrattuale

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

a) per i dipendenti che, avendo superato il periodo di prova non hanno superato i 5 anni di servizio:
   1) mesi 2 e 15 giorni per i dipendenti del Gruppo A;
   2) mesi 1 e 15 giorni per i dipendenti del Gruppo B;
   3) mesi 1 per i dipendenti del Gruppo C;
   4) settimane 2 per i dipendenti dei Gruppi D ed E;

b) per i dipendenti che hanno superato i 5 anni di servizio:
   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 ritenere su quanto sia da lui dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione globale per il periodo di preavviso da questi eventualmente non prestato.

Art. ... – 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.

Diversi 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 RSU 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 risultato, i benefici previsti dalla legge, senza aggravi di costo e fermi restando gli obiettivi di competitività delle aziende, possano, anche riducendo le prestazioni individuali, realizzare le suddette finalità.

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 dagli artt. .....

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

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

Le modalità di attuazione della riduzione di orario sono definite a livello aziendale. La suddetta riduzione viene assorbita, fino a concorrenza, dagli orari inferiori eventualmente esistenti a livello aziendale. Ove vi siano prestazioni ridotte collegate a particolari regimi di orario non finalizzate a

una riduzione dell'orario settimanale, l'eventuale applicazione della clausola di assorbimento formerà oggetto di esame tra l'azienda e le R.S.U..

2) 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..

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 rapportare l'orario medio settimanale di lavoro di questi dipendenti alla soglia contrattuale di 40 ore.

Ai lavoratori turnisti sarà inoltre corrisposta la maggiorazione prevista dall'art. ... Parte prima, Sezione seconda, 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.

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.

Per i lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo di sette giorni su sette e che sono inseriti nei tre turni avvicendati viene corrisposta una maggiorazione del 7% sul minimo tabellare e sulla indennità di contingenza scattata nel primo semestre del 1977 (15 punti pari a 18,51 euro).

Per i lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo di sette giorni su sette e che non sono inseriti nei tre turni avvicendati la maggiorazione di cui sopra viene corrisposta nella misura del 6%.

La maggiorazione di cui al comma precedente viene corrisposta anche nelle aziende cartotecniche che lavorano a ciclo continuo di 7 giorni su 7 nonché nei reparti cartotecnici delle cartiere che lavorano a ciclo continuo (7/7).

Le maggiorazioni di cui ai tre precedenti commi fanno parte della retribuzione a tutti gli effetti ed assorbono eventuali trattamenti aziendali aventi la stessa caratteristica.

Ai lavoratori turnisti sarà inoltre corrisposta la maggiorazione prevista dall'art. 13, Parte prima, Sezione seconda, per la prestazione domenicale con riposo compensativo.

Chiarimento a verbale

Le Parti si danno atto che i 2 giorni di riposo retribuito di cui al 5° comma vengono riconosciuti anche nelle aziende che non ritengono di avvalersi di quanto previsto al 4° comma del punto 3).

5) Banca Ore

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

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.

omissis

Art. ... – Lavoro straordinario, notturno e festivo

Lavoro straordinario

Ai soli effetti contrattuali per l'applicazione delle maggiorazioni previste a tale titolo sono considerate straordinarie le ore prestate oltre l'orario **settimanale medio di cui all'art.....** 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 settimanale di cui all'art. ... (orario di lavoro) - Parte prima, Norme generali, Sezione 2ª.

Lavoro notturno

Ai sensi del D.lgs. 66/2003 in caso di prima introduzione del lavoro notturno, dovrà essere avviata preventivamente, una consultazione delle RSU, se costituite, aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. 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. mod. , int. 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.... Salute e Sicurezza nel lavoro.

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. ... (orario di lavoro) Parte prima, Norme generali, Sezione 2ª - il riposo compensativo cade in altro giorno, nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

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

omissis

ART...- 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 e' 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 CAE 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. ... - 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 CCNL sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative.

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

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

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

Sono fatti salvi i diversi accordi aziendali.

Le aziende comunicheranno periodicamente alle R.S.U., 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 CCIAA, 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. … – 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 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. alla azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

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

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

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

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

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

- conservazione del posto, senza interruzione di anzianità per tutta la durata della malattia 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;

omissis

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 ASL o comunque ospedaliera.

Omissis

N.B. Le modifiche introdotte dalla presente norma valgono anche per gli impiegati

Art. … – Ferie

Per ogni anno di servizio l'impiegato ha diritto a un periodo di ferie annuali, con decorrenza della normale retribuzione, cosi 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 .

omissis

Art - Giorni festivi

Omissis

Eliminare il punto 3) ed il capoverso successivo relativo ai conguagli dall'art 6 parte seconda –norme operai.

Omissis

Art. Ferie e Rol solidali

Inserire possibilità prevista dall'art. 24 D. Lgs. 151/2015 da parte dei lavoratori di cedere a titolo gratuito e volontariamente una quota di ferie e ROL in favore di propri colleghi per motivi di solidarietà.

ART. Classificazione unica

Omissis

Profili del livello C 1

Omissis

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.

Omissis

Art. Fondo di assistenza sanitaria

Omissis

4) Il contributo complessivo pari a 120 € all'anno ~~di cui il 70% a carico dell'azienda ed il 30% a carico del lavoratore.~~ Sarà interamente a carico delle aziende a decorrere dal 01 gennaio 2017 .

Omìssis

A far data dal 1° gennaio 2017 saranno iscritti automaticamente al fondo tutti i lavoratori a tempo indeterminato disciplinati dal presente CCNL che non beneficino 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. 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 (•) 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.

(•) E CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO CON ANZIANITA' AZIENDALE DI ALMENO 3 MESI ALLO STESSO MESE

Art 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 CCNL 13 settembre 2012.

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

Inserire comma 2, Art 1, Reg 6 CCNL 13/9/12

Art. 15 - 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 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 riconosciuto con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo un importo annuo di 250 euro lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal CCNL.

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

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

Livelli Retributivi	Parametri	Incremento retributivo dal 01/01/2017	Vecchio minimo retributivo	Nuovo minimo retributivo dal 01/01/2017	Ulteriore incremento retributivo dal 01/01/2018	Nuovo minimo retributivo dal 01/01/2018	Ulteriore incremento retributivo dal 01/01/2019	Nuovo minimo retributivo dal 01/01/2019
Q	250,00	32,68	2.433,56	2.466,24	40,85	2.507,09	40,85	2.547,94
AS	249,00	32,55	2.426,00	2.458,55	40,69	2.499,24	40,69	2.539,92
A	212,00	27,71	2.140,75	2.168,46	34,64	2.203,10	34,64	2.237,74
B1	188,00	24,58	1.954,59	1.979,17	30,72	2.009,88	30,72	2.040,60
B2S	182,00	23,79	1.907,51	1.931,30	29,74	1.961,04	29,74	1.990,78
B2	174,00	22,75	1.847,12	1.869,87	28,43	1.898,30	28,43	1.926,73
C1S	161,00	21,05	1.745,47	1.766,52	26,31	1.792,82	26,31	1.819,13
C1	**153,00**	**20,00**	**1.685,11**	**1.705,11**	**25,00**	**1.730,11**	**25,00**	**1.755,11**
C2	139,00	18,17	1.577,11	1.595,28	22,71	1.617,99	22,71	1.640,70
C3	129,00	16,86	1.500,26	1.517,12	21,08	1.538,20	21,08	1.559,28
D1	121,00	15,82	1.438,75	1.454,57	19,77	1.474,34	19,77	1.494,11
D2	111,00	14,51	1.361,57	1.376,08	18,14	1.394,22	18,14	1.412,35
E	100,00	13,07	1.276,86	1.289,93	16,34	1.306,27	16,34	1.322,61