



COMUNICAZIONE - Piccola e media industria

COMUNICAZIONE - Piccola e media industria

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti della piccola e media impresa della comunicazione, dell'informatica, dei servizi innovativi e della microimpresa

Codice contratto: G029

CCNL in vigore | 09/03/2021

Decorrenza: 1° gennaio 2020 - Scadenza: 31 dicembre 2023

Parti Stipulanti

9 luglio 2018*

Decorrenza: 1° luglio 2015 Scadenza: 31 dicembre 2019

rinnovato

9 MARZO 2021

(Decorrenza: 1° gennaio 2020 - Scadenza: 31 dicembre 2023)

UNIGEC-CONFAPI

UNIMATICA-CONFAPI

e

Federazione italiana lavoratori informazione e spettacolo (SLC-CGIL)

Federazione informazione e spettacolo (FISTEL-CISL)

Unione italiana lavoratori stampa, spettacolo, sport, informazione, comunicazione, cultura e cartai (UILCOM-UIL)

*Testo sottoscritto il 22 ottobre 2018 e integrato dall'accordo 25 ottobre 2018 in materia di assistenza integrativa, dall'accordo 10 luglio 2019 in materia di malattia e dall'accordo 28 settembre 2020 in materia di flexible benefit.

Testo del contratto

Allegati: (da definire sulla base della proposta inviata)

1. Adeguamento alla disciplina comunitaria dei criteri di individuazione di piccole e medie imprese
2. Premio di risultato: nota illustrativa redatta congiuntamente dalle Parti stipulanti
3. Disciplina delle elezioni delle R.S.U.
4. Estratto della [legge 29 maggio 1982, n. 297](#), sulla disciplina del trattamento di fine rapporto
5. Indennità di anzianità: Norme in uso nel settore grafico-editoriale precedentemente alla [legge n. 297/1982](#). Estratto dal c.c.n.l. 19 maggio 1979
6. Indennità di anzianità: Norme in uso nel settore cartario-cartotecnico precedentemente alla [legge n. 297/82](#). Estratto dal c.c.n.l. 21° luglio 1979
7. Turnisti a ciclo continuo (7 giorni su 7) settore cartario-cartotecnico: art. 10-bis Parte Prima, Norme Generali, del c.c.n.l. 1° luglio 1997-30 giugno 2001 (cartai-cartotecnici).
8. Operai turnisti settore cartario-cartotecnico: art. 5 Parte Seconda, Norme Operai, c.c.n.l. 1° luglio 1997 - 30 giugno 2001 (cartai-cartotecnici).
9. Cambio delle squadre per lavoro a turni settore cartario-cartotecnico: art. 6 - Parte Seconda, Norme Operai, c.c.n.l. 1° luglio 1997 - 30 giugno 2001 (cartai-cartotecnici)
10. Aumenti periodici di anzianità settore cartario-cartotecnico: art. 15 Parte Seconda, Norme Operai, e art. 14 Parte Terza, Norme Impiegati, c.c.n.l. 1° luglio 1997-30 giugno 2001

11. Aumenti periodici di anzianità settore grafico-editoriale: art. 9 - Parte Seconda, Operai e art. 8 Parte Terza, Impiegati, c.c.n.l. 1° gennaio 1996-31 dicembre 1999
12. Tabelle indennità di contingenza
13. Norme Tecniche Speciali: estratto dal c.c.n.l. 1° gennaio 1996-31 dicembre 1999 (grafici-editoriali)
14. Nota illustrativa E.N.I.P.G. Ente Nazionale per l'Istruzione Professionale Grafica
15. Classificazione Ateco91 delle attività economiche del settore Servizi innovativi
16. Accordo quadro 11.12.2001 tra UNIMATICA-CONFAPI e SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILSIC-UIL.
17. Estratto Accordo istitutivo FONDAPI del 20.1.1998.
18. Accordo Interconfederale CONFAPI e CGIL-CISL-UIL del 27.10.1995 sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro (R.L.S.)
19. Accordo Interconfederale CONFAPI e CGIL-CISL-UIL del 20.12.2000 su Conciliazione e Arbitrato
20. Accordo Interconfederale CONFAPI e CGIL-CISL-UIL del 17.10.2001 sui criteri di conversione in Euro
21. [Legge 20.5.1970, n. 300](#) (Statuto dei lavoratori)
22. Accordo Interconfederale CONFAPI e CGIL-CISL-UIL del 20.09.2011 sui rappresentanti dei lavoratori per la salute e sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità
24. Accordo Interconfederale 20 aprile 2012 in materia di "rappresentanza"
25. Accordo Interconfederale 20 aprile 2012 in materia di "apprendistato"
26. Accordo Interconfederale 23 luglio 2012 in materia di "sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali"
27. Ipotesi applicativa per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali 28 dicembre 2012
28. Accordo interconfederale 18 settembre 2012 in materia di "dimissioni e risoluzioni consensuali"
29. [Legge 20.5.1970, n. 300](#) (Statuto dei lavoratori)
30. Protocollo aggiuntivo "Distribuzione del contratto"
31. "Apprendistato" - C.c.n.l. 17 luglio 2001
32. Riposo settimanale e giorni festivi settore cartario-cartotecnico: art. 12, Parte Prima, Norme Generali, e art. 10, Parte Seconda, Norme Operai, c.c.n.l. 1° luglio 1997 - 30 giugno 2001 (cartai-cartotecnici)
33. Indennità sostitutiva del premio di risultato

Parte prima

NORME GENERALI

Art. 1 (Validità e limiti di applicabilità)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro regola i rapporti tra i lavoratori dipendenti e le aziende grafiche ed affini, le aziende editoriali, le aziende cartotecniche, della produzione e trasformazione della carta e del cartone, le aziende del settore informatico e dei servizi innovativi e le aziende del settore fotolaboratori per conto terzi.

Rientrano pertanto nella sfera di applicazione del presente c.c.n.l. le attività di seguito specificate.

Settore grafico ed affine e settore editoriale:

- la progettazione grafica;
- l'insieme delle operazioni finalizzate alla riproduzione di testi e immagini indipendentemente dal supporto utilizzato per prodotto finito;
- le operazioni di pre stampa dal montaggio alla matrice;
- la stampa con tutti i procedimenti (offset, rotoffset, flessografia, rotocalco, calcografia, tipografia, serigrafia, digitale);

- l'allestimento degli stampati;
- la legatoria;
- l'editoria di libri;
- l'editoria di periodici;
- l'editoria di periodici specializzati: tecnici, scientifici, culturali;
- l'editoria elettronica e multimediale;
- gli studi grafici e i servizi alla comunicazione;
- la stampa digitale;
- la gestione sistemistica degli apparati tecnologici necessari alla trasmissione o allo scambio di pagine (testo e/o immagine) in forma digitale, sia su linee dedicate che su Internet;
- i progettisti e documentaristi;
- estende la sua efficacia anche ai comparti produttivi degli astucci pieghevoli e degli imballaggi flessibili stampati, limitatamente, per questi ultimi, alle aziende che abbiano una produzione di imballaggi nei quali l'apporto delle lavorazioni grafiche si evidenzia in un risultato qualitativo che è conseguente dello specifico apporto professionale grafico e che è prevalente sulle quantità globali di prodotto finito.

Settore cartario-cartotecnico:

- le attività cartotecniche propriamente dette (buste, registri, quaderni, raccoglitori, piatti e bicchieri di carta, articoli in cellulosa e carta per uso domestico e sanitario, ecc.);
- le attività di fabbricazione di:
 - sacchi e sacchetti;
 - astucci;
 - scatole;
 - imballaggi flessibili in genere di carta e cartone anche se accoppiati con altre materie quali cellophane, politene, plastica, ecc.;
 - carte da parati;
 - carte patinate gommate paraffinate;
 - carte sensibili;
 - carte e cartoni ondulati.

Settore informatico e dei servizi innovativi:

- i servizi di informatica, telematica, progettazione, realizzazione e sviluppo di software, implementazione e manutenzione di hardware;
- la progettazione, produzione, distribuzione, manutenzione ed assistenza di software di qualunque tipo e natura (gestionale, multimediale, di comunicazione, WEB ed affini);
- l'assemblaggio, la commercializzazione, il noleggio, la manutenzione di apparecchiature informatiche e di telecomunicazione. Rientrano in tale attività quelle nelle quali la commercializzazione dei prodotti risulta strumentale all'erogazione di servizi informatici;
- i servizi innovativi rientranti nell'ambito di attività di consulenza (informatica, organizzativa, direzionale, qualità ed affini), fatta eccezione per quelli per cui sia richiesta iscrizione ad albi professionali. Per l'applicazione del presente contratto a tali attività, nell'ambito del settore servizi innovativi, si farà riferimento alla relativa classificazione ISTAT che si riporta in Allegato 15;
- le ricerche di mercato economiche, i sondaggi di opinione e telemarketing, call-center;
- la produzione e gestione di servizi multimediali e di rete e della relativa apparecchiatura, commercio elettronico.
- i servizi tecnologici e di assistenza, di consulenza e gestionali.

Settore fotolaboratori per conto terzi

A tale contratto aderisce anche l'USPI (Unione Stampa Periodica Italiana).

Qualora le Associazioni dei lavoratori contraenti dovessero concordare con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani condizioni meno onerose di quelle previste dal presente c.c.n.l., tali condizioni si intenderanno estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dall'UNIGEC-CONFAPI e dall'UNIMATICA-CONFAPI.

Protocollo di intesa tra UNIMATICA-CONFAPI e SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILSIC-UIL

Le parti, al fine di consentire l'estensione del presente c.c.n.l. al settore informatico e dei servizi innovativi hanno definito un accordo-quadro in materia per l'armonizzazione delle normative contrattuali ed economiche derivanti dall'applicazione di diversi cc.cc.nn.l. di provenienza (vedasi Allegato 16).

A tal fine si danno atto che da tale operazione non dovranno derivare reciprocamente oneri aggiuntivi rispetto alla disciplina in essere.

Le modalità attuative dell'operazione di armonizzazione, derivante dall'accordo-quadro, previsto al 1° comma del presente Protocollo, saranno definite a livello aziendale e/o territoriale.

In relazione all'estensione del presente c.c.n.l. all'area dei servizi innovativi, le parti convengono che il presente c.c.n.l. potrà essere applicato ai rapporti di lavoro subordinato dei dipendenti delle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente c.c.n.l., nonché ai lavoratori dipendenti delle Organizzazioni Confederali datoriali a cui aderiscono UNIGEC-CONFAPI e UNIMATICA-CONFAPI ai vari livelli, provinciale, regionale e nazionale nonché ai dipendenti degli enti strumentali, indipendentemente dalla loro forma costitutiva, delle rispettive associazioni e confederazioni datoriali ai vari livelli. Tale norma decorre a far data dall'8 aprile 2011.

Le modalità attuative dell'operazione di armonizzazione derivante dall'applicazione del presente c.c.n.l. saranno quelle richiamate nell'Allegato 16 del presente c.c.n.l.

Resta confermato che l'operazione di armonizzazione, secondo la procedura prevista e riportata nell'Allegato 16, non dovrà comportare reciprocamente oneri aggiuntivi alla disciplina in essere.

Protocollo di intesa aggiuntivo al campo di applicazione del presente c.c.n.l.

In relazione all'estensione del presente c.c.n.l. all'area della microimpresa, la [Raccomandazione n. 03/361/CE](#) definisce e qualifica come PMI un'impresa che soddisfa tre criteri: finanziario, numero dei dipendenti, autonomia.

Secondo tale raccomandazione si considerano Microimprese le aziende con le seguenti caratteristiche: meno di 10 persone occupate, un fatturato annuo non superiore a due milioni di euro ed un bilancio annuo non superiore a due milioni di euro.

Le parti convengono che il presente c.c.n.l. potrà quindi essere applicato su richiesta delle imprese anche ai dipendenti delle Microimprese, come sopra definite, non rientranti nel campo di applicazione dei c.c.n.l. del sistema CONFAPI.

Le parti si impegnano a definire entro la vigenza del presente contratto nell'ambito dell'Osservatorio di cui all'art. 3 del presente c.c.n.l. l'applicazione della parte economica specifica nonché la parte relativa alla classificazione professionale dei dipendenti.

Art. 2 (Decorrenza e durata del c.c.n.l.)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Il c.c.n.l. ha durata quadriennale tanto per la parte economica che normativa, fatte salve le decorrenze previste nei singoli istituti contrattuali, decorre dal 1° luglio 2012 (*) e scadrà alla data del 31 dicembre 2019.

Riguardo la parte economica, il rinnovo viene effettuato sulla base delle regole previste dall'A.I. del 26 luglio 2016 tra CONFAPI/CGIL, CISL, UIL riportato nell'allegato

La disdetta del contratto e la richiesta per il rinnovo saranno presentate dalle OO.SS. in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

La parte imprenditoriale darà riscontro alla richiesta di apertura delle trattative entro venti giorni dal ricevimento delle proposte di modifica.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del c.c.n.l., e comunque per un periodo di sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali

né procederanno ad azioni dirette.

N.d.R.:

L'accordo 9 marzo 2021 prevede quanto segue:

Art. 2

(Decorrenza e durata del c.c.n.l.)

Il presente c.c.n.l. ha durata quadriennale tanto per la parte economica che normativa e, fatte salve le decorrenze previste nei singoli istituti contrattuali, decorre dal 1° gennaio 2020 e scadrà alla data del 31 dicembre 2023.

(*) Così nell'originale.

Art. 3 (Osservatorio di settore)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Ferma restando la necessità di costituzione di un Organismo di confronto che veda la presenza di tutte le componenti imprenditoriali dei settori e delle OO.SS. tali da consentire la verifica di dati esaustivi, UNIGEC-CONFAPI, UNIMATICA-CONFAPI e SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL confermano la validità dell'Osservatorio nazionale permanente del settore che sia di supporto al sistema informativo nazionale.

L'Osservatorio è costituito da 6 componenti designati dall'UNIGEC-CONFAPI e dall'UNIMATICA-CONFAPI, e da 6 componenti designati da SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL che, di comune accordo, di volta in volta, potranno essere affiancati da esperti delle materie trattate.

Le parti confermano quanto precedentemente definito per quanto attiene le modalità operative dello stesso. In particolare confermano la necessità che lo stesso si riunisca almeno semestralmente.

L'Osservatorio avrà la specifica funzione di essere sede di scambio e verifica di dati informativi relativi a:

- andamenti e prospettive del mercato dei settori rappresentati;
- tendenze di sviluppo tecnologico ed organizzativo di settore con particolare riferimento alle tecnologie informatiche, agli orari, agli organici;
- tendenze e individuazione di tipologie professionali emergenti;
- individuazione dei fabbisogni formativi;
- tendenze evolutive del mercato del lavoro;
- grado di applicazione delle leggi n. 125/1991 e n. 104/1992;
- dati complessivi sulla situazione occupazionale del settore;
- problematiche inerenti l'igiene e la sicurezza del lavoro anche in relazione alla trasformazione in atto sugli strumenti e sui materiali ed a eventuali lavori usuranti. In particolare le parti convengono di costituire una Commissione paritetica per la individuazione dei lavori usuranti presenti nel settore che mantenga uno stretto collegamento con gli organismi del Ministero del lavoro che stanno operando su tale tematica. Una volta chiarito il quadro normativo inerente la materia in oggetto, le parti, in base al lavoro svolto dalla Commissione paritetica, procederanno alle eventuali intese necessarie;
- monitoraggio sugli andamenti degli orari di lavoro e delle loro articolazioni e flessibilità e sul grado di utilizzo delle prestazioni di lavoro eccedenti gli orari ordinari di lavoro;
- monitoraggio dell'utilizzo degli istituti del contratto a tempo determinato e del contratto di somministrazione a tempo determinato. In particolare per quest'ultimo anche alla verifica delle offerte professionali effettuate dalle Agenzie autorizzate;
- analisi statistica del fenomeno assenteismo anomalo con particolare attenzione alle assenze brevi e ripetute;
- monitoraggio dei settori ai quali è possibile l'applicazione del presente c.c.n.l. compreso il settore dei fotolaboratori conto terzi.

Tale fase di verifica potrà avere articolazioni, che verranno definite tra le componenti dell'Osservatorio, per specifici comparti o per aree territoriali particolarmente significative.

Nell'ambito dell'Osservatorio si procederà allo studio per la individuazione delle caratteristiche fondamentali da porre alla base di un nuovo e diverso schema di inquadramento dei lavoratori. L'Osservatorio porterà a conoscenza delle parti i risultati del suo lavoro per le implicazioni contrattuali.

Inoltre l'Osservatorio analizzerà le normative di legge di nuova emanazione al fine di verificare gli eventuali rinvii alla contrattazione e procederà alla formulazione di proposte da portare all'attenzione delle parti stipulanti in sede di contrattazione, anche al di fuori delle scadenze previste dall'accordo interconfederale 26 luglio 2016 per i rinnovi dei cc.cc.nn.l.

Altresì sarà ulteriore compito dell'Osservatorio elaborare interpretazioni congiunte sulle norme contrattuali.

Le parti componenti l'Osservatorio danno particolare rilevanza alla possibilità che, sulla base delle verifiche avvenute, potranno attivarsi disgiuntamente o congiuntamente nei confronti degli enti competenti sia statali che territoriali, anche in fase propositiva per l'approntamento di normative che possano cogliere le individuate esigenze di settore.

Le parti auspicano altresì che si possa giungere alla definizione di proposte comuni di politica economica a sostegno dei settori rappresentati e del comparto delle PMI da avanzare congiuntamente nei confronti degli Organismi Governativi e degli Enti locali competenti.

Le parti affidano inoltre all'Osservatorio il compito di procedere alla definizione di proposte di possibili testi contrattuali tendenti ad accelerare il processo di unificazione delle normative contrattuali tra i vari comparti rappresentati, provenienti da diverse esperienze contrattuali. Le parti, sulla base delle proposte avanzate dall'Osservatorio, potranno procedere, nell'ambito del rinnovo della parte economica del presente c.c.n.l., ovvero nei tempi che verranno convenuti, alla modifica del presente testo contrattuale con norme unificanti.

Le parti convengono di affrontare nell'ambito dell'Osservatorio l'analisi di un progetto complessivo di riclassificazione dei lavoratori dei settori rappresentati con modalità che consentano un intreccio tra i due attuali schemi classificatori, anche nel corso del quadriennio di vigenza del presente c.c.n.l.

Le parti convengono, altresì, di procedere quanto prima all'inizio dei lavori necessari per l'opera di riclassificazione dei lavoratori dei settori rappresentati la cui opera dovrà concludersi entro la data di vigenza del presente c.c.n.l.

Dichiarazione a verbale

L'UNIGEC-CONFAPI e l'UNIMATICA-CONFAPI confermano l'importanza del compito attribuito all'Osservatorio di procedere al monitoraggio del fenomeno dell'assenteismo anomalo che, qualora confermato dai dati oggettivi congiuntamente rilevati, influenza pesantemente le problematiche organizzative e di costo del lavoro.

In questo contesto di conferma di dati, UNIGEC-CONFAPI e UNIMATICA-CONFAPI si riservano di proporre soluzioni, anche contrattuali, che consentano di ridurre gli effetti sulle PMI rappresentate.

Commissione paritetica

Le parti nel comune interesse e nella comune volontà di attribuire al c.c.n.l. una funzione di gestione omogenea del rapporto di lavoro in tutto il territorio nazionale convengono di costituire una Commissione paritetica per l'interpretazione contrattuale avente la funzione di emanare interpretazioni congiunte delle normative contrattuali, dandone comunicazione ai rispettivi Organismi territoriali con circolare congiunta. La Commissione paritetica potrà attivarsi sia su richiesta delle parti contrattuali sia in base a specifici ricorsi avviati da singoli soggetti interessati in base a quanto convenuto nell'art. 11 - Controversie.

N.d.R.:

L'accordo 9 marzo 2021 prevede quanto segue:

Art. 3

(Osservatorio di settore)

Ferma restando la necessità di costituzione di un organismo di confronto che veda la presenza di tutte le componenti imprenditoriali dei settori e delle OO.SS. tali da consentire la verifica di dati esaustivi, UNIGEC-

CONFAPI, UNIMATICA-CONFAPI e SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL confermano la validità dell'Osservatorio nazionale permanente del settore che sia di supporto al sistema informativo nazionale.

L'Osservatorio è costituito da 6 componenti designati da UNIGEC-CONFAPI e da UNIMATICACONFAPI, e da 6 componenti designati da SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL che, di comune accordo, di volta in volta, potranno essere affiancati da esperti delle materie trattate.

Le Parti confermano quanto precedentemente definito per quanto attiene le modalità operative dello stesso. In particolare, confermano la necessità che lo stesso si riunisca almeno semestralmente.

L'Osservatorio avrà la specifica funzione di essere sede di scambio e verifica di dati informativi relativi a:

- andamenti e prospettive del mercato dei settori rappresentati;
- tendenze di sviluppo tecnologico ed organizzativo di settore con particolare riferimento alle tecnologie informatiche, agli orari, agli organici;
- tendenze e individuazione di tipologie professionali emergenti;
- individuazione dei fabbisogni formativi;
- tendenze evolutive del mercato del lavoro;
- grado di applicazione delle Leggi n. 125/1991 e n. 104/1992;
- dati complessivi sulla situazione occupazionale del settore;
- problematiche inerenti l'igiene e la sicurezza del lavoro anche in relazione alla trasformazione in atto sugli strumenti e sui materiali ed a eventuali lavori usuranti.

Monitoraggio e verifica della conformità delle prestazioni in smart working alle previsioni del TU sulla Sicurezza (D.Lgs. n. 81/2008). In particolare, le Parti convengono di costituire una Commissione Paritetica per la individuazione dei lavori usuranti presenti nel settore che mantenga uno stretto collegamento con gli organismi del Ministero del Lavoro che stanno operando su tale tematica. Una volta chiarito il quadro normativo inerente la materia in oggetto, le Parti, in base al lavoro svolto dalla Commissione Paritetica, procederanno alle eventuali intese necessarie;

- monitoraggio sugli andamenti degli orari di lavoro e delle loro articolazioni e flessibilità e sul grado di utilizzo delle prestazioni di lavoro eccedenti gli orari ordinari di lavoro;
- monitoraggio dell'utilizzo degli istituti del contratto a tempo determinato e del contratto di somministrazione a tempo determinato. In particolare, per quest'ultimo anche alla verifica delle offerte professionali effettuate dalle Agenzie autorizzate;
- analisi statistica del fenomeno assenteismo anomalo con particolare attenzione alle assenze brevi e ripetute;
- monitoraggio dei settori ai quali è possibile l'applicazione del presente c.c.n.l. compreso il settore dei fotolaboratori conto terzi;
- definizione di proposte per l'implementazione delle politiche della bilateralità, valutando positivamente il programma intrapreso da CONFAPI e CGIL, CISL, UIL a livello interconfederale, per allargare gli ambiti operativi e per un rafforzamento delle misure di sostegno ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori;
- monitorare l'andamento della contrattazione di secondo livello al fine di costituire una banca dati per l'analisi degli accordi definiti;
- promozione delle politiche di welfare contrattuale, definendo modelli applicativi di riferimento per favorirne la realizzazione attraverso specifici accordi.

Le Parti convengono di sostenere tale programma e di recepirne i risultati positivi, incorporandoli nel presente c.c.n.l.

Tale fase di verifica potrà avere articolazioni, che verranno definite tra le componenti dell'Osservatorio, per specifici comparti o per aree territoriali particolarmente significative.

Nell'ambito dell'Osservatorio si procederà allo studio per la individuazione delle caratteristiche fondamentali da porre alla base di un nuovo e diverso schema di inquadramento dei lavoratori.

L'Osservatorio porterà a conoscenza delle Parti i risultati del suo lavoro per le implicazioni contrattuali.

Inoltre, l'Osservatorio analizzerà le normative di legge di nuova emanazione al fine di verificare gli eventuali rinvii alla contrattazione e procederà alla formulazione di proposte da portare all'attenzione delle Parti stipulanti in sede di contrattazione, anche al di fuori delle scadenze previste dall'Accordo interconfederale del 26 luglio 2016 per i rinnovi dei c.c.n.l.

Altresì sarà ulteriore compito dell'Osservatorio elaborare interpretazioni congiunte sulle norme contrattuali.

Le Parti componenti l'Osservatorio danno particolare rilevanza alla possibilità che, sulla base delle verifiche avvenute, potranno attivarsi disgiuntamente o congiuntamente nei confronti degli enti competenti sia statali che territoriali, anche in fase propositiva per l'approntamento di normative che possano cogliere le individuate esigenze di settore.

Le Parti auspicano altresì che si possa giungere alla definizione di proposte comuni di politica economica a sostegno dei settori rappresentati e del comparto delle PMI da avanzare congiuntamente nei confronti degli organismi Governativi e degli Enti locali competenti.

Le Parti affidano inoltre all'Osservatorio il compito di procedere alla definizione di proposte di possibili testi contrattuali tendenti ad accelerare il processo di unificazione delle normative contrattuali tra i vari comparti rappresentati, provenienti da diverse esperienze contrattuali. Le Parti, sulla base delle proposte avanzate dall'Osservatorio, potranno procedere, nell'ambito del rinnovo della parte economica del presente c.c.n.l., ovvero nei tempi che verranno convenuti, alla modifica del presente testo contrattuale con norme unificanti.

Le Parti convengono di affrontare nell'ambito dell'Osservatorio l'analisi di un progetto complessivo di riclassificazione dei lavoratori dei settori rappresentati con modalità che consentano un intreccio tra i due attuali schemi classificatori, anche nel corso del quadriennio di vigenza del presente c.c.n.l.

Le Parti convengono, altresì, di procedere quanto prima all'inizio dei lavori necessari per l'opera di riclassificazione dei lavoratori dei settori rappresentati la cui opera dovrà concludersi entro la data di vigenza del presente c.c.n.l.

Dichiarazione a verbale

UNIGEC-CONFAPI e UNIMATICA-CONFAPI confermano l'importanza del compito attribuito all'Osservatorio di procedere al monitoraggio del fenomeno dell'assenteismo anomalo che, qualora confermato dai dati oggettivi congiuntamente rilevati, influenza pesantemente le problematiche organizzative e di costo del lavoro.

In questo contesto di conferma di dati, UNIGEC-CONFAPI e UNIMATICA-CONFAPI si riservano di proporre soluzioni, anche contrattuali, che consentano di ridurre gli effetti sulle PMI rappresentate.

Commissione paritetica

Le Parti nel comune interesse e nella comune volontà di attribuire al c.c.n.l. una funzione di gestione omogenea del rapporto di lavoro in tutto il territorio nazionale convengono di costituire una Commissione Paritetica per l'interpretazione contrattuale avente la funzione di emanare interpretazioni congiunte delle normative contrattuali, dandone comunicazione ai rispettivi organismi territoriali con circolare congiunta. La Commissione Paritetica potrà attivarsi sia su richiesta delle Parti contrattuali sia in base a specifici ricorsi avviati da singoli soggetti interessati in base a quanto convenuto nell'Art. 11 - (Controversie).

Art. 4 (Relazioni industriali: informazione - consultazione - contrattazione)

1) Livello nazionale

L'UNIGEC-CONFAPI e l'UNIMATICA-CONFAPI forniranno alle Organizzazioni sindacali stipulanti le informazioni riferite alle attività industriali rappresentate per analizzare la realtà strutturale e produttiva dei settori onde favorirne l'armonico sviluppo nel quadro della situazione socio-economica nazionale con particolare riferimento all'occupazione.

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

e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

L'UNIGEC-CONFAPI e l'UNIMATICA-CONFAPI forniranno inoltre alle Organizzazioni sindacali stipulanti le informazioni concernenti la situazione della dinamica occupazionale distinta per sesso e per livello professionale.

Relativamente alla occupazione femminile, le parti studieranno e valuteranno l'attuazione di possibili azioni positive in linea con la legislazione nazionale e/o Comunitaria vigente.

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

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

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

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

2) Livello territoriale

Le informazioni di cui ai primi cinque commi del punto precedente, globalmente riferite nell'ambito di competenza dell'API territoriale, verranno fornite dalla stessa al Sindacato provinciale di categoria nel corso di appositi incontri.

Per le province con ridotta concentrazione di aziende nei settori interessati, le Organizzazioni nazionali delle due parti individueranno consensualmente aree interprovinciali. Le stesse informazioni verranno altresì fornite a livello regionale dalle API territoriali di categoria ed eventualmente, laddove il problema riguardi il territorio, alle strutture sindacali orizzontali competenti.

Le parti, verificato il processo di trasferimento di poteri dall'Ente Stato all'Ente regione per particolari tematiche relative al mondo industriale, potranno articolare specifici momenti informativi legati agli argomenti oggetto del trasferimento.

3) Livello di azienda e di gruppo

Annualmente, nel corso di apposito incontro, le aziende che abbiano le caratteristiche della media azienda secondo le normative nazionali e comunitarie (individuate nella successiva nota interpretativa a verbale e precisamente con più di 50 dipendenti) - assistite dall'UNIGEC-CONFAPI e dall'UNIMATICA-CONFAPI provinciale - forniranno alle Rappresentanze sindacali aziendali - assistite dalle SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL provinciali - informazioni relative agli orientamenti economici e produttivi alle entità e al tipo degli investimenti (nuove tecnologie, nuovi insediamenti o consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti), illustrando le eventuali implicazioni sull'occupazione, sulla mobilità, sulla qualificazione professionale dei lavoratori e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Inoltre, annualmente, nel corso di appositi incontri i gruppi industriali, individuabili nei complessi produttivi con

più stabilimenti situati nel territorio nazionale, che occupano globalmente più di 100 dipendenti - assistiti dall'UNIGEC-CONFAPI e dall'UNIMATICA-CONFAPI nazionale - forniranno alle Rappresentanze sindacali del gruppo - assistite dalle Organizzazioni nazionali territoriali competenti dei lavoratori - informazioni relative allo stato dell'occupazione avuto, anche riguardo alla applicazione della normativa in materia di pari opportunità, agli orientamenti economici e produttivi, alle entità e al tipo di investimenti (nuove tecnologie, nuovi insediamenti industriali o consistenti ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti), ai criteri generali della loro localizzazione e alle prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulle mobilità, sulla qualificazione professionale dei lavoratori e sulle condizioni ambientali ed ecologiche. Inoltre qualora il gruppo abbia partecipazione nei settori radio, televisione, pubblicità, fornirà anche la composizione societaria del gruppo stesso e informazioni relative alle partecipazioni negli stessi settori.

A prescindere da quanto precedentemente espresso, le parti convengono sulla necessità di costituzione di un livello informativo i cui contenuti e le cui periodicità saranno convenuti a livello aziendale a seguito e in termini strettamente conseguenti alle intese relative alla costituzione del premio di risultato di cui al successivo art. 7.

In ogni caso a livello di azienda si procederà ad incontri di natura informativa aventi ad oggetto problematiche conseguenti a crisi aventi risvolti sul piano occupazionale.

Nota interpretativa a verbale

I parametri dimensionali delle imprese sono quelli indicati dal [D.M. 18 aprile 2005](#) che ha recepito la [raccomandazione n. 2003/361/CE](#).

Art. 5 (Commissione di studio per il settore informatico)

Le parti si impegnano a costituire una Commissione di studio che dovrà procedere all'analisi delle innovazioni tecnologiche che hanno ricadute sulle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro e sull'occupazione del settore interessato, che dovrà concludere i propri lavori entro la data del 31 dicembre 2018.

Le Organizzazioni sindacali si impegnano, fino al rinnovo della successiva scadenza contrattuale, a non concludere né a sottoscrivere con altre parti datoriali contratti collettivi di lavoro aventi medesimo oggetto.

Art. 6 (Diritto alle prestazioni della bilateralità)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

La bilateralità prevista dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

1. Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.
2. I trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti.
3. A far data dalla data di sottoscrizione dell'Accordo di rinnovo del c.c.n.l. 29 luglio 2013, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi, mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il t.f.r. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal c.c.n.l.. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.
4. Per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della

retribuzione di cui al precedente punto 3 è forfettariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto, non va versato.

5. A decorrere dalla data di sottoscrizione del c.c.n.l. 29 luglio 2013, saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

a) "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"

- 18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale;

- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il R.L.S.;

b)"Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI"

- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato;

- 3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore;

c)"Fondo Sostegno al reddito"

- 28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore;

d)"Osservatorio della contrattazione e del lavoro"

- 8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;

- 12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale.

6. A partire dalla data di sottoscrizione del c.c.n.l. 29 luglio 2013 le aziende che applicano il c.c.n.l. verseranno, secondo le modalità previste dall'accordo interconfederale del 23 luglio 2012 e dall'intesa applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli Enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'ENFEA tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

Sanità integrativa

In relazione alle intese intercorse tra CONFAPI/CGIL-CISL-UIL per l'avvio della sanità integrativa, facente parte del sistema della bilateralità sulla base di quanto previsto dall'A.I. 28 dicembre 2012, le parti procederanno al recepimento delle modalità operative che saranno definite a livello Confederale nel rispetto dei termini e delle decorrenze previste.

N.d.R.:

L'accordo 25 ottobre 2018 prevede quanto segue:

Visto l'accordo interconfederale CONFAPI e CGIL, CISL, UIL 23 luglio 2012 che, tra l'altro, istituiva un Fondo di assistenza sanitaria integrativa (di seguito Fondo);

Visti i cc.cc.nn.l. stipulati tra le Organizzazioni di categoria di CONFAPI e di CGIL, CISL, UIL che hanno recepito detto accordo interconfederale;

Visto il verbale di incontro CONFAPI e CGIL, CISL, UIL del 5 giugno 2018 che definisce l'iter per la costituzione e messa in opera del Fondo;

Visto l'accordo interconfederale CONFAPI e CGIL, CISL, UIL del 18 settembre 2018 che da pratica applicazione alle precedenti intese, istituendo ENFEA SALUTE, costituito formalmente in data 11 ottobre 2018;

Tutto quanto sopra premesso e ritenuto parte integrante del presente accordo

si conviene quanto segue:

"Si conferma l'accordo interconfederale CONFAPI e CGIL, CISL, UIL del 28 dicembre 2012 e si recepiscono i verbali ed accordi interconfederali del 5 giugno 2018 e 18 settembre 2018, e del 25 ottobre 2018 in materia di Sanità integrativa, con l'istituzione di ENFEA SALUTE e con la quota di contribuzione a carico delle imprese

pari a 10,00 (dieci/00) Euro mensili per 12 mensilità per tutti i lavoratori dipendenti, che ha decorrenza dal 1° gennaio 2019.

Si conferma inoltre che:

Le prestazioni presenti nei Sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.

1. I trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti.

2. A far data dal 1° gennaio 2019, le imprese dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo nella misura stabilita di 25,00 (venticinque/00) Euro mensili per 13 mensilità.

3. Per le imprese aderenti al Sistema della bilateralità (ENFEA ed ENFEA SALUTE) ed in regola con i versamenti tale aumento è forfetariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto, non va versato."

Art. 7 (Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione)

Le Direzioni aziendali e le R.S.U. assistite dalle rispettive Organizzazioni territoriali, esamineranno preventivamente, e comunque in tempo utile per la programmazione aziendale, i programmi che prevedono l'introduzione di nuove tecnologie e la riorganizzazione del lavoro e che facciano sorgere nell'ambito aziendale problemi riguardanti gli organici, la riqualificazione del personale, modifiche ai livelli d'occupazione, il decentramento di importanti fasi delle lavorazioni, allo scopo di ricercare una equilibrata soluzione alle diverse problematiche delle parti.

Nel corso dell'esame preventivo di cui al comma precedente le R.S.U. potranno presentare proprie proposte che verranno sottoposte ai necessari approfondimenti.

Fatte salve le eventuali diverse tempistiche derivanti dall'applicazione di specifiche normative di legge, tale fase consultiva dovrà esaurirsi entro 15 giorni, durante i quali le parti non assumeranno iniziative unilaterali.

Terminata la fase consultiva, gli aspetti del programma aziendale aventi effetti sui lavoratori saranno oggetto di appositi incontri tra Direzione aziendale e la R.S.U. finalizzati alla realizzazione del programma.

Le medesime modalità si applicano in caso di processi di ristrutturazione aziendale.

Per le aziende che attuano o attueranno il lavoro continuo di 7 giorni su 7 saranno esaminati, osservando le procedure di cui al comma precedente, la situazione degli organici e la distribuzione dell'orario di lavoro delle maestranze con l'introduzione della quarta squadra, al fine di realizzare l'orario di lavoro contrattuale.

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

Art. 8 (Sistema di contrattazione)

Gli accordi interconfederali sottoscritti da CONFAPI con CGIL, CISL e UIL vengono integralmente recepiti nel presente c.c.n.l.

1) Contrattazione nazionale

Le parti convengono sui seguenti principi che recepiscono quanto previsto in materia dall'accordo interconfederale del 26 luglio 2016 sottoscritto da CONFAPI e CGIL/CISL/UIL.

A) Livelli di contrattazione

Il sistema contrattuale è articolato su due livelli: il contratto nazionale di categoria e la contrattazione di secondo livello esercitabile nelle diverse articolazioni - tra di esse alternative - aziendali, di gruppo, di sito, territoriali, di filiera e di distretto industriale, di rete.

B) Cadenze dei livelli di contrattazione

Al fine di poter svolgere i cicli negoziali, primo e secondo livello, evitando forme di sovrapposizione e, al contempo, per favorirne lo sviluppo, alla luce di una verifica sull'esperienza degli ultimi anni, potrà essere

riconsiderato il periodo della vigenza contrattuale, anche nella direzione di una durata quadriennale.

La contrattazione di secondo livello si collocherà, di norma, a metà del periodo di vigenza dei contratti nazionali.

C) Il contratto nazionale

Il contratto nazionale è la fonte primaria di regolazione del rapporto di lavoro ed, in particolare, dei minimi salariali, dell'orario normale di lavoro, dei livelli di inquadramento su cui si articolano i minimi contrattuali, dei sistemi di tutela dei lavoratori, dei diritti sindacali. Il contratto nazionale regola il sistema di relazioni a livello settoriale e stabilisce le materie di competenza del secondo livello di contrattazione in una logica di non sovrapposizione di titolarità contrattuale.

Il contratto nazionale, in quanto strumento di regolazione del sistema contrattuale, assume il compito di favorire una tutela ed una crescita complessiva dei salari in relazione all'esigenza di rilancio dei consumi come fattore di rilancio dell'economia e di miglioramento delle condizioni sociali del Paese.

A tal fine, il salario regolato dal contratto nazionale, sarà determinato sulla base di opportuni criteri guida ed indicatori, che tengano conto:

- 1) delle dinamiche macroeconomiche, non solo riferite all'inflazione, in particolare per quanto riguarda il valore reale dei minimi salariali valevoli per tutti i dipendenti;
- 2) degli indicatori di crescita economica e degli andamenti settoriali, anche attraverso misure variabili, le cui modalità di erogazione e di consolidamento nell'ambito della vigenza contrattuale saranno definiti dalle parti firmatarie del presente c.c.n.l., anche in relazione allo sviluppo del secondo livello di contrattazione.

Nel corso della vigenza quadriennale del c.c.n.l., le parti presteranno la necessaria attenzione a tutti quei provvedimenti legislativi che dovessero incidere sui costi complessivi contrattuali e procederanno ad incontrarsi nel rispetto dei principi condivisi.

B) Contrattazione aziendale

La contrattazione aziendale potrà svolgersi pertanto sulle seguenti materie:

- a) materie per le quali è previsto uno specifico rinvio nel presente c.c.n.l.;
- b) salario, secondo i contenuti di cui all'art. 9 - Premio di risultato.

Tale contrattazione avrà cadenza quadriennale secondo le modalità del citato art. 9;

- c) questioni specifiche inerenti il mercato del lavoro in relazione a particolari rinvii della legislazione vigente, nel rispetto di quanto già convenuto in materia dal c.c.n.l.;
- d) applicazione dell'inquadramento professionale e programmi di formazione;
- e) pari opportunità ed applicazione della [legge n. 125/1991](#) sulle azioni positive;
- f) gestione degli orari di lavoro nell'ambito dei rinvii esercitati in materia dal c.c.n.l.

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

I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro.

I contratti collettivi aziendali conclusi con le Rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative Organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'accordo interconfederale del 26 luglio 2016 o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Le intese modificative così definite esplicano efficacia generale nei confronti di tutti i lavoratori.

Norma rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia all'A.l. del 26 luglio 2016 in materia di modello contrattuale.

Art. 9 (Premio di risultato)

Le parti concordano la seguente disciplina della contrattazione aziendale con contenuti economici per le aziende applicanti il vigente c.c.n.l.

La contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita nell'ambito della prassi negoziale in atto nei settori disciplinati dal presente contratto con particolare attenzione alle specificità tipiche dei comparti industriali rappresentati.

Soggetti titolari della contrattazione a livello aziendale sono le R.S.U., il delegato di impresa e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l., ovvero nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le R.S.U., le Organizzazioni sindacali nazionali e le Organizzazioni sindacali territoriali.

Le aziende sono assistite e/o rappresentate dalle API territorialmente competenti cui aderiscono o conferiscono mandato.

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

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

Una volta individuati gli obiettivi verranno definiti gli indicatori, i meccanismi di calcolo e gli importi collegati; le parti dovranno altresì dare applicazione a quanto stabilito in materia della normativa vigente.

Le parti stipulanti convengono sulla individuazione, a mero titolo esemplificativo, di una serie di indicatori che sono stati considerati significativi per le realtà rappresentate. Tale elencazione ha esclusivamente valore indicativo e non esaustivo dei possibili indicatori di produttività, di qualità, di redditività e di andamento economico dell'impresa.

Indicatori esemplificativi:

- rapporto ore lavorate/ore lavorabili individuali;
- rapporto ore lavorate/ore lavorabili collettive;
- volume prodotto;
- volume spedito;
- fatturato caratteristico;
- fatturato caratteristico pro-capite;
- fatturato caratteristico per ora lavorata;
- margine di contribuzione industriale;
- margine di contribuzione industriale pro-capite;
- margine di contribuzione industriale per ora lavorata;
- valore aggiunto;
- valore aggiunto pro-capite;
- valore aggiunto per ora lavorata;
- margine operativo lordo;
- quantità ore lavorate;
- riduzione degli scarti di produzione e dei costi di rilavorazione;
- reclami clienti, resi clienti;
- prodotto conforme su fatturato;

- utilizzo degli impianti;
- rapporto tempi realizzati e tempi previsti;
- consumi energetici;
- rapporto manodopera diretta/indiretta.

Qualora l'obiettivo definito consista in un miglioramento rispetto ad una precedente situazione, le parti dovranno definire la base su cui effettuare i calcoli dei miglioramenti da realizzare. A tal fine le parti potranno individuare i risultati raggiunti nella media di più anni, entro un massimo di 3, ovvero il miglior risultato raggiunto in una serie di anni.

Le parti, al fine di ottenere la massima omogeneità tra il grado di raggiungimento degli obiettivi individuati e il grado di reale miglioramento dello stato dell'impresa, auspicano che le parti aziendali individuino una pluralità di indicatori preferibilmente di diversa natura.

In ogni caso il premio dovrà essere rapportato ai diversi livelli di professionalità.

Nell'accordo aziendale che definisce il premio di risultato dovranno essere concordati forme, ed altre clausole per l'informazione e la verifica circa i risultati e per il riesame degli obiettivi e dei meccanismi in rapporto a rilevanti modifiche delle condizioni di riferimento esistenti al momento dell'accordo.

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

Nell'accordo del premio di risultato le parti valuteranno le modalità e le condizioni attraverso le quali poter riconoscere il premio ai lavoratori interinali.

Il premio dovrà avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo e/o fiscale previsto dalla normativa di legge.

L'accordo del premio avrà durata triennale; la contrattazione avverrà nell'osservanza della procedura di cui al presente articolo e nel rispetto del principio della non sovrapposibilità nell'anno dei cicli negoziali.

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

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 di discussione per un periodo di due mesi dalla presentazione della richiesta di incontro e comunque per tutto il mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente.

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

Al fine di ridurre l'eventuale assenteismo anomalo, le parti si danno reciprocamente atto che l'erogazione del premio di 2° livello potrà essere rapportata all'effettiva prestazione del singolo lavoratore.

Le parti stipulanti il presente c.c.n.l., valutando la comune volontà di concorrere a contenere gli effetti occupazionali delle crisi e delle ristrutturazioni e lasciando alla volontà delle parti aziendali la scelta di soluzioni concrete che tengano conto delle caratteristiche specifiche delle singole realtà e delle possibilità reali di offrire un contributo in questa direzione coerente con le esigenze di competitività, concordano che l'accordo aziendale per la definizione del premio di risultato possa indicare la destinazione delle maggiori risorse prodotte, in tutto o in parte, alla tutela dei livelli occupazionali aziendali anziché alla distribuzione di benefici economici.

Nell'Allegato 2 viene riportata una nota illustrativa sul premio di risultato redatta congiuntamente dalle Organizzazioni stipulanti.

Indennità sostitutiva del premio di risultato

Normativa in vigore fino al 31 dicembre 2018

Nelle aziende che non hanno in atto la contrattazione aziendale per l'istituzione di un premio di risultato secondo quanto previsto dai precedenti commi, al fine di consentire l'erogazione di un importo a tale titolo, collegato

all'efficienza organizzativa e produttiva dell'azienda, anche alla luce della vigente legislazione previdenziale e fiscale in materia, si conviene di istituire un'indennità sostitutiva del premio di risultato, a contenuto variabile.

L'importo massimo dell'indennità sostitutiva del premio di risultato viene fissato in € 250,00, su base annua.

Le modalità di maturazione della suddetta indennità ed i criteri legati alla variabilità della stessa sono riportate nell'Allegato del presente c.c.n.l.

Art. 10 (Elemento di garanzia retributiva)

La normativa di cui al presente articolo sarà in vigore fino alla data del 31 dicembre 2018.

Nelle aziende che non abbiano in atto la contrattazione aziendale per la definizione di un premio di risultato e non siano in atto accordi collettivi aventi contenuto economico, fatta eccezione per la corresponsione dell'indennità sostitutiva del premio di risultato, a decorrere dal 1° gennaio 2011 ai lavoratori a tempo indeterminato, in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno, privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri compensi comunque soggetti a contribuzione, siano essi a titolo collettivo o individuale, verrà corrisposto un elemento di garanzia secondo la seguente disciplina.

L'importo dell'elemento di garanzia viene fissato in € 150,00, su base annua, ovvero in una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di un trattamento economico aggiuntivo a quello stabilito dal c.c.n.l.

Il suddetto elemento retributivo è stato definito in senso omnicomprendente, tenendo conto al momento della quantificazione di ogni incidenza e pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti o indiretti, di alcun genere. Tale elemento è escluso dalla base di calcolo del t.f.r.

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

La corresponsione del suddetto elemento retributivo avverrà con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di competenza.

Norma transitoria

Con l'erogazione di quanto corrisposto con la retribuzione di febbraio 2018 vengono a cessare gli effetti della presente normativa.

Art. 10 bis (Flex benefits)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

A decorrere dal 1° gennaio 2019 l'indennità sostitutiva del Premio di risultato di cui all'art. 9 e l'Elemento di garanzia retributiva (art. 10) vengono sostituiti da flex benefits per un importo di euro 258,00 che le aziende dovranno mettere a disposizione di tutti i dipendenti a partire dal mese di febbraio di ogni singolo anno da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno stesso.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno sei mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio/31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo dal 1° gennaio/31 dicembre.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o di altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimenti previsti nel presente articolo.

A livello aziendale si terrà conto delle esigenze dei lavoratori della propria organizzazione e del rapporto con il territorio per individuare una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata

a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

Nel corso della fase di prima applicazione e comunque entro il mese di dicembre 2019 le parti stipulanti si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti di tutti gli aventi diritto.

Le parti al fine di facilitare l'applicazione della normativa in oggetto hanno riportato nell'allegato un elenco di strumenti di welfare utilizzabili sulla base della normativa vigente.

Nota a verbale

Le parti precisano che i valori indicati al primo comma della presente disciplina sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

N.d.R.:

L'accordo 28 settembre 2020 prevede quanto segue:

Si è convenuto il seguente accordo relativo all'applicazione per l'anno 2020 dell'istituto del flex benefits di cui all'art. 10-bis, Parte prima - Norma generali, del c.c.n.l. contratto collettivo nazionale di lavoro 9 luglio 2018.

Premesso che le parti, nelle more del rinnovo del c.c.n.l. 9 luglio 2018, scaduto alla data del 31 dicembre 2019 e per il quale non hanno potuto procedere alle attività di rinnovo causa la situazione di emergenza sanitaria nazionale, ritengono necessario dare uniformità all'applicazione dell'istituto del flex benefits, limitatamente all'anno 2020, su tutto il territorio nazionale.

Convengono, pertanto, che, qualora per tale istituto non sia stata data applicazione nei tempi previsti dal richiamato art. 10-bis, lo stesso potrà essere messo a disposizione di tutti i dipendenti a partire dal mese di ottobre 2020 con utilizzo entro il 31 dicembre dell'anno stesso.

Art. 11 (Controversie)

Le controversie individuali, anche se plurime, afferenti gli istituti contrattuali del rapporto di lavoro che sorgessero circa l'applicazione del presente c.c.n.l., qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'azienda tramite le OO.SS.LL. o le R.S.U., verranno sottoposte all'esame delle competenti API territoriali e delle OO.SS. dei lavoratori, ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente c.c.n.l. saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

L'iter delle controversie di cui ai precedenti commi dovrà esaurirsi, salvo i casi di comprovato impedimento, entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della richiesta di intervento da parte delle API territoriali e, nel caso di mancato accordo comprovato dal relativo verbale o comunque trascorso detto termine, entro sessanta giorni, sempre dal ricevimento della richiesta di intervento dell'UNIGEC-CONFAPI e dell'UNIMATICA-CONFAPI.

I termini di cui al precedente comma rimangono sospesi dal 1° al 31 agosto nonché dal 25 dicembre al 6 gennaio.

Dell'esame e delle decisioni prese, sarà redatto motivato verbale.

La decisione assunta costituirà interpretazione congiunta delle parti.

Nessuna delle due parti potrà dar corso alle procedure di legge o ricorrere a forme di autotutela prima che sia conclusa la procedura di cui sopra; l'espletamento della procedura costituisce condizione di procedibilità per l'eventuale ricorso delle parti in sede giudiziaria.

Art. 12 (Appalti)

Le attività di manutenzione ordinaria degli impianti potranno essere affidate in appalto, nel rispetto delle normative di legge vigenti in materia.

Sono escluse le attività di manutenzione ordinaria riferite all'attività di produzione, ad eccezione di quelle che siano svolte fuori dei normali turni di lavoro, o che richiedano l'utilizzo di attività specialistiche non presenti in

azienda, o che debbano essere affidate alle case fornitrici delle macchine e/o degli impianti.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione venga resa da soci lavoratori, le stesse dovranno garantire il rispetto delle norme di cui all'[art. 3 della legge n. 142/2001](#).

Le lavorazioni appaltabili previste dal presente c.c.n.l. potranno essere affidate dalle aziende soltanto a ditte esterne che applicano al personale dipendente il contratto collettivo nazionale di lavoro di settore.

L'applicazione del c.c.n.l. può essere attestata mediante la certificazione di adesione alla Organizzazione imprenditoriale stipulante. In mancanza di rapporto associativo, le ditte esterne dovranno fornire con altro idoneo mezzo (ad es. attraverso attestazione dell'Ispettorato del lavoro) la prova della integrale applicazione del c.c.n.l. di settore.

Le aziende comunicheranno periodicamente alle R.S.U. e ove non presenti alle OO.SS. territoriali, i nominativi delle ditte alle quali i lavori sono stati affidati nonché il genere e la quantità dei lavori.

Art. 13 (Lavoro esterno e a domicilio)

Ferme restando le norme di cui alla [legge 18 dicembre 1973, n. 877](#), le parti hanno concordato:

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

E' vietata l'assegnazione da parte delle aziende di lavoro a domicilio di cui alla [legge 18 dicembre 1973, n. 877](#), ai propri dipendenti.

Inoltre i lavori di dattilografia, di preparazione dei manoscritti per la tipografia, di traduzione, di correzione di bozze e di revisione quando non siano specialistici e abbiano carattere di continuità e rientrino nella normale attività della casa editrice, saranno svolti all'interno dell'azienda, sempreché non risultino affidati ad aziende editoriali o grafiche che applicano il presente c.c.n.l. o commessi ai sensi dell'[art. 2230](#) cod. civ.

Art. 14 (Trasferimenti di azienda)

In caso di trasferimento di azienda si applicano le norme di cui all'[art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428](#), e successive modificazioni.

Art. 15 (Affissioni - Diffusione della stampa sindacale)

Fermo quanto previsto dall'[art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#), le Direzioni aziendali consentiranno ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l. di fare affiggere in apposito albo comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi, consegnandone a scopo informativo copia alla Direzione aziendale.

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

Art. 16 (Assemblea)

Le assemblee di cui alla [legge 20 maggio 1970, n. 300](#), potranno anche essere indette dalle Organizzazioni sindacali di categoria provinciali e si svolgeranno su richiesta congiunta delle competenti Organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali stipulanti il presente c.c.n.l.

Nelle aziende che occupano meno di 16 dipendenti, i lavoratori avranno diritto a 5 ore annue retribuite per partecipare alle assemblee. La richiesta, con l'indicazione del giorno e dell'ora dello svolgimento, e dei nominativi

dei dirigenti sindacali esterni all'azienda, sarà inoltrata, con adeguato preavviso, alla Direzione aziendale per il tramite delle API e la conferma dovrà pervenire entro tre giorni dal ricevimento della richiesta.

Art. 17 (Rappresentanza sindacale unitaria - R.S.U.)

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'accordo interconfederale del 26 luglio 2016.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati allo stesso modo dei lavoratori full-time, mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Hanno potere di iniziativa anche le Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva ovvero le Associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, Sezione terza, dell'accordo interconfederale del 26 luglio 2016 a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto del suddetto accordo.

L'iniziativa di cui al 1° comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle Associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla R.S.U. ove validamente esistente.

2. Composizione

Alla costituzione della R.S.U. si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Nella definizione dei Collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'[art. 2095](#) cod. civ., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Il numero dei componenti le R.S.U. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti, per effetto delle disposizioni di cui al Titolo 3° della [legge n. 300/1970](#).

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste nei confronti delle Associazioni sindacali dai cc.cc.nn.l. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della R.S.A., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della R.S.U.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle Organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Sono fatti salvi in favore delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, o secondo le modalità previste dal c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per le 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex [art. 20, L. n. 300/1970](#);

b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'[art. 24, L. n. 300/1970](#);

c) diritto di affissione di cui all'[art. 25 della legge n. 300/1970](#).

5. Clausola di armonizzazione

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della R.S.U. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

Per "cambio di appartenenza sindacale" deve intendersi qualsiasi modifica allo "status" sindacale del lavoratore regolarmente candidato nelle liste elettorali di CGIL, CISL, UIL e delle altre Organizzazioni sindacali aderenti all'accordo interconfederale del 26 luglio 2016.

In particolare, il lavoratore decade dalla carica di R.S.U. se:

- si iscrive a un sindacato diverso da quello della lista nella quale è stato eletto;
- viene espulso per violazione delle norme statutarie dall'Organizzazione nella cui lista è stato eletto.

Si fa salva l'ipotesi del lavoratore che non iscritto a nessun Sindacato, decide di candidarsi nella lista di una Organizzazione e poi aderisce formalmente alla stessa.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle R.S.U. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella Parte terza dell'accordo interconfederale del 26 luglio 2016.

Le R.S.U. costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad Organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

8. Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie l'accordo interconfederale del 26 luglio 2016 o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta partecipando alla procedura di elezione della R.S.A., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi dell'[art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

In particolare, le Organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del suddetto accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire R.S.A. nelle realtà in cui vengano costituite R.S.U.

Il passaggio dalle R.S.A. alle R.S.U. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

Sezione terza: disciplina della elezione della R.S.U.

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., le Associazioni sindacali di cui al punto 1, Sezione seconda, dell'accordo interconfederale del 26 luglio 2016, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito Albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale.

Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra;

l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. "Quorum" per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti l'accordo interconfederale del 26 luglio 2016 favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto "quorum" non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) Organizzazioni sindacali di categoria aderenti a Confederazioni firmatarie dell'accordo interconfederale del 26 luglio 2016 oppure dalle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio Statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti dell'accordo interconfederale del 26 luglio 2016;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel Collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;

b) verificare la valida presentazione delle liste;

c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'Albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, Parte terza, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

In caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra le stesse, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggior numero complessivo di preferenze. Qualora anche il numero delle preferenze risulti uguale il seggio viene attribuito secondo l'ordine di presentazione delle liste, al candidato più anziano, e, a parità di anzianità, secondo l'ordine di presenza nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al 1° comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al Comitato provinciale dei garanti (o analogo Organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta. Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei garanti (o analogo Organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. Comitato provinciale dei garanti (o analogo Organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg ad apposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo Organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello

provinciale, da un membro designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale Organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 18 (Delegato di impresa)

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

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

Fermo restando quanto previsto dall'[art. 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604](#), il delegato non potrà essere licenziato per motivi inerenti alla sua attività.

Art. 19 (Versamento dei contributi sindacali)

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

Tale trattenuta verrà rapportata su un numero convenzionale di 166 ore e 30 minuti mensili per gli operai e sullo stipendio mensile per gli impiegati e sarà effettuata ogni mese, secondo le modalità concordate a livello territoriale.

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

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

Art. 20 (Permessi ed aspettativa per cariche sindacali)

Ai lavoratori che sono membri delle Commissioni esecutive delle strutture provinciali o del Comitato direttivo delle Sezioni provinciali delle Associazioni dei lavoratori firmatarie del presente c.c.n.l., saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

Oltre quanto previsto dagli [artt. 23, 24, 31 e 32 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#), ai lavoratori che sono membri dei Comitati direttivi delle Associazioni nazionali di categoria firmatarie del presente contratto o delle Sezioni provinciali delle Associazioni stesse, potranno essere invece concessi permessi retribuiti nella misura di 15 giorni annui complessivi per ciascuna delle Organizzazioni sindacali.

I permessi per i dirigenti provinciali e nazionali dovranno essere richiesti per iscritto all'azienda dalle Organizzazioni interessate tramite le API territoriali. Le Organizzazioni dei lavoratori dovranno altresì comunicare alla azienda, per iscritto e tramite le API territoriali, le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative.

Le presenti norme non si applicano alle aziende di cui all'[art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

Art. 21 (Ambiente di lavoro - Igiene e sicurezza di lavoro)

Le parti esprimono un forte impegno comune affinché si operi per un pieno rispetto delle normative in tema di igiene, sicurezza e ambiente di lavoro.

In particolare ritengono fondamentale che si proceda da parte delle aziende ad una capillare opera di informazione e formazione del personale dipendente sulle tematiche della sicurezza sul lavoro e dei rischi relativi allo svolgimento delle attività produttive e da parte dei lavoratori ad un preciso rispetto di tutte le disposizioni impartite dal datore di lavoro atte ad eliminare o diminuire i rischi del lavoro.

Le parti esplicitamente richiamano all'interno del testo contrattuale le normative definite in materia dall'accordo interconfederale 20 settembre 2011 inerente la materia (vedasi Allegato 22).

Le aziende comunque presteranno particolare attenzione alle attività di informazione in materia ai lavoratori, coinvolgendo il R.L.S. nella predisposizione del documento di valutazione del rischio, in occasione della quale, al R.L.S. saranno concesse ulteriori 8 ore di permesso retribuito.

Per quanto concerne le attività lavorative nella fabbricazione della cellulosa, della fibra vulcanizzata, della presfibra e nelle cartiere, per gli operai interessati alle suddette attività che comportano una particolare usura di vestiario anche per effetto di sostanze corrosive, le aziende provvederanno ai tempestivi cambi degli indumenti a protezione del vestiario stesso.

Le parti inoltre richiamano l'accordo sui videoterminali sottoscritto il 9 maggio 1995, il cui testo viene riportato qui di seguito:

Tra

UNIGEC-CONFAPI

e

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILSIC-UIL

In relazione all'emanazione del [D.Lgs. n. 626/1994](#) che ha dato attuazione ad otto direttive CE in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, le parti convengono di concordare, nei tempi tecnici strettamente necessari, le discipline di dettaglio che la legge affida alla contrattazione collettiva.

Con riferimento alle disposizioni relative allo svolgimento del lavoro degli addetti con continuità ai videoterminali, in relazione all'entrata in vigore della norma, viene concordata la disciplina contrattuale della materia nei termini seguenti.

Qualora le condizioni operative delle lavorazioni eseguite ai videoterminali nelle aziende grafiche ed editoriali, verificate in sede aziendale, comportino pause di fatto e/o svolgimento di compiti accessori che determinano interruzioni periodiche o ricorrenti dell'applicazione ai videoterminali, al di fuori dei tempi di attesa delle risposte da parte del sistema, dette condizioni operative realizzano ed assolvono per i lavoratori ai quali si rivolge la norma di legge, il regime di pause previste dall'[art. 54](#), comma 3 del [D.Lgs. n. 626/1994](#).

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

In assenza di tale definizione, le pause saranno di 15 minuti ogni 2 ore di applicazione continuativa al videoterminale.

Norma transitoria

Fino alla data di costituzione delle R.S.U., nelle aziende in cui esistano Rappresentanze sindacali aziendali e nelle aziende in cui non esista nessuna Rappresentanza sindacale, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno con le modalità di seguito esplicitate.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio.

L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Le elezioni si svolgeranno in orario di lavoro con tempo predeterminato con la Direzione aziendale.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espresso purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori dipendenti a libro matricola che prestano la loro attività nelle

sedi aziendali, conteggiandosi pro-quota i lavoratori a tempo parziale.

Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che, dopo lo spoglio delle schede, provvederà a redigere il verbale dell'elezione.

Copia del verbale sarà immediatamente consegnato alla Direzione aziendale.

Nota a verbale 1

Con riferimento a quanto previsto dalla Norma transitoria, le OO.SS. stipulanti il presente accordo terranno conto, nell'ambito della costituzione delle liste per la elezione delle R.S.U., del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza già eletto.

Nota a verbale 2

Le parti procederanno entro la data del 31 dicembre 2011 all'armonizzazione della suddetta disciplina con le modifiche intervenute con il [D.Lgs. n. 81/2008](#) ed il [D.Lgs. n. 106/2009](#) e con le intese intercorse a livello interconfederale.

Art. 22 (Consultori)

Le unità produttive aziendali aventi alle proprie dipendenze un numero significativo di personale femminile consentiranno, a richiesta delle R.S.U., che personale medico dei consultori pubblici abbia accesso all'interno dell'azienda, nei locali messi a disposizione, per svolgere l'attività sanitaria di educazione e prevenzione di propria competenza. L'accesso dei medici suddetti avrà luogo al di fuori dell'orario di lavoro e secondo le modalità che, di volta in volta, saranno concordate con le Direzioni aziendali.

Art. 23 (Diffusione di libri e riviste)

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

Art. 24 (Lavoratori disabili)

Le aziende considereranno con attenzione, nell'ambito delle possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento nelle proprie strutture, anche attraverso la creazione di percorsi di inserimento mirati, ai sensi e per gli effetti della [legge n. 68/1999](#), dei portatori di handicap in funzione delle capacità lavorative degli stessi, anche utilizzando specifici progetti con il supporto della struttura pubblica competente, la R.S.U., e con la collaborazione della Commissione provinciale.

Si richiamano inoltre le disposizioni di cui all'[art. 33](#), della [legge 5 febbraio 1992, n. 104](#).

Art. 25 (Ammissione e lavoro delle donne e dei fanciulli)

L'ammissione e il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge e da eventuali accordi interconfederali.

Art. 26 (Lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione a tempo determinato)

A) Lavoro a tempo determinato

Apposizione del termine

Le parti stipulanti si richiamano all'[art. 19](#), comma 1, del [D.Lgs. n. 81/2015](#) che prevede la possibilità di apporre un termine al contratto di lavoro subordinato.

Quindi, come previsto dal comma 1 dell'[articolo 19](#) del [D.Lgs. n. 81/2015](#), al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero per esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Limiti quantitativi - Esenzioni

Fermo restando il limite del 20% previsto dall'[articolo 23](#), comma 1, del [D.Lgs. n. 81/2015](#), sono esenti dal suddetto limite i contratti a tempo determinato conclusi nelle seguenti ipotesi:

- 1) nel caso incrementi di attività produttiva e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
- 2) per esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione ovvero per tutte le attività correlate all'esecuzione di un contratto di rete;
- 3) per attività stagionali come definite nel successivo paragrafo "Disciplina del rapporto", ivi comprese quelle definite dal [D.P.R. n. 1525/1963](#) e successive modifiche ed integrazioni;
- 4) per la sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
- 5) per la sostituzione dei lavoratori "part-time" con diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
- 6) dei disabili di cui alla [Legge n. 68/1999](#) e delle persone disabili di cui alla [legge n. 104/1992](#);
- 7) in tutte le altre ipotesi previste dall'[articolo 23](#), commi 2 e 3, del [D.Lgs. n. 81/2015](#) che qui si intendono integralmente richiamate.

Durata massima - Derghe

In applicazione di quanto previsto dall'[articolo 19](#), comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2015](#), si conviene che la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi.

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Disciplina del rapporto

In applicazione del principio di non discriminazione, stabilito dall'[art. 25](#) del [D.Lgs. n. 81/2015](#), al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano tutti gli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita proporzionati alla durata del contratto medesimo - in atto nell'Azienda per i lavoratori a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello di classificazione professionale.

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

In caso di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, previa informativa alla R.S.U., la stipula del contratto può avvenire con il necessario anticipo per consentire il passaggio delle consegne.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'[art. 4](#), secondo comma, del [D.Lgs. n. 151/2001](#).

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto 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 ovvero con il cessare dell'indennità economica da parte dell'INPS.

La Direzione aziendale, in apposito incontro di norma annuale, informerà la R.S.U. o, in mancanza, le OO.SS. territoriali, sull'andamento delle assunzioni effettuate con contratto a tempo determinato nell'arco del periodo

considerato, con particolare riferimento alle dimensioni quantitative ed alle tipologie di attività interessate rispetto ai fabbisogni.

Le imprese informeranno i lavoratori operanti a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato, o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine, si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Le parti convengono, in attuazione della deroga accordata dall'[art. 21](#), comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2015](#), di applicare a tutti i contratti a termine, intervalli temporali di 5 giorni per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi e di 10 giorni per i rapporti a termine con durata superiore a 6 mesi.

Inoltre, le parti convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi di contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo (quali ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici in maternità, ferie, malattia, ecc.).

Ai sensi e per gli effetti dell'[art. 21](#), comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2015](#), oltre alle attività stagionali definite dal [D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525](#) e successive modifiche e integrazioni, le parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita, nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Diritti di precedenza

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del [decreto legislativo n. 151/2001](#), e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza deve essere obbligatoriamente richiamato nel contratto di assunzione, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

B) Contratto di somministrazione a tempo determinato

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

Il termine inizialmente posto può essere prorogato con il consenso del lavoratore e per atto scritto nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

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

Come previsto dall'[art. 36](#), comma 3, del [D.Lgs. n. 81/2015](#) ogni 12 mesi l'azienda utilizzatrice, anche per il tramite

dell'Associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alla R.S.U. o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria firmatari del c.c.n.l. il numero dei contratti di somministrazione conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

In caso di sostituzione di lavoratori assenti per congedi parentali, aspettative, la stipula del contratto può avvenire con il necessario anticipo per consentire il passaggio delle consegne, previa informazione alla R.S.U.

Limiti numerici (normativa comune alle lettere A) e B) di cui sopra.

Le parti si danno reciprocamente atto che le percentuali definite per le tipologie di lavoro a termine e di somministrazione a tempo determinato di cui al presente articolo non potranno dare luogo al superamento della percentuale complessiva del 40%.

Detta percentuale dovrà essere valutata mensilmente con riferimento a tutte le assunzioni a tempo indeterminato, al netto delle fattispecie esenti previste nel presente articolo e dalle normative di legge.

Le parti, con riferimento alle zone a declino industriale ed in quelle in cui il rapporto tra lavoratori disoccupati ed occupati risulta superiore alla media nazionale, potranno valutare l'opportunità di ampliare la percentuale di lavoratori assumibili a tempo determinato.

La Direzione aziendale, in apposito incontro di norma annuale, informerà la R.S.U. dell'andamento delle assunzioni effettuate con contratto a termine e dei contratti di lavoro di somministrazione a tempo determinato utilizzati nell'arco del periodo considerato.

La Direzione aziendale periodicamente informerà la R.S.U. dei contratti a termine stipulati.

Nota a verbale

Ovunque ricorra nel testo del presente articolo la citazione del [decreto legislativo n. 81/2015](#) il riferimento si intende riferito al testo vigente dopo le modifiche apportate dalla [Legge 9 agosto 2018 n. 96](#) (conversione in legge del c.d. Decreto Dignità).

Art. 27 (Contratto di lavoro a tempo parziale - Part-time)

Normativa a decorrere dal 1° settembre 2018

In relazione a quanto previsto dal [D.Lgs. n. 81/2015](#), per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto prestato ad orario inferiore rispetto a quello contrattuale che viene quindi regolato come segue a far data dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati:

- 1) gli elementi previsti dall'art. 25 del presente c.c.n.l.;
- 2) le mansioni;
- 3) la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- 4) eventuali clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e alle variazioni di orario aggiuntivo.

Il trattamento economico e normativo seguirà criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

Nella lettera di assunzione o con accordo scritto intervenuto successivamente tra azienda e lavoratore possono essere previste clausole elastiche (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero alla variazione in aumento della prestazione lavorativa).

Per la sottoscrizione delle clausole elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.U., indicato dal lavoratore medesimo e l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Le clausole di cui al comma precedente possono essere modificate o temporaneamente sospese, a richiesta di una delle parti, con il consenso di entrambe e per atto scritto, ferma restando la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un componente della R.S.U. da egli indicato e/o dalle OO.SS. territoriali.

Le aziende prenderanno in particolare considerazione le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale se motivate da:

- a) gravi e comprovati problemi di salute del richiedente;
- b) comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia;
- c) esigenze di studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per la partecipazione certificata a corsi di formazione.

I lavoratori affetti da patologie di cui all'[art. 8](#), commi 3, 4, [D.Lgs. n. 81/2015](#) hanno diritto, su loro richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

Per le ore prestate in orari diversi da quello iniziale, il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. ... del presente c.c.n.l., comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

La variazione in aumento della durata della prestazione, è possibile entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno ed è retribuita con la maggiorazione del 22% sulla retribuzione di cui all'art. ... del presente c.c.n.l. comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa devono essere disposte con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi. In caso di preavviso inferiore, il cui minimo è fissato in 48 ore, le maggiorazioni di cui al comma precedente da corrispondere al lavoratore sono pari al 10% per le ore prestate nei giorni compresi tra il preavviso effettivamente dato e quello normale di 5 giorni lavorativi.

Previo accordo tra le parti è consentita la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa.

Il lavoratore a tempo parziale può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare soltanto per giustificati motivi individuali di impedimento, tra i quali rientrano anche i documentati impegni derivanti da un altro rapporto di lavoro.

Le maggiorazioni non spettano:

- in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
- qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro. In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive, che caratterizzano i settori rappresentati, è consentita, con l'accordo del lavoratore, anche in caso di rapporto di lavoro a termine, per le stesse causali per le quali è prevista per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno, la prestazione di lavoro supplementare fino a concorrenza dell'orario di lavoro ordinario di 38 ore e 30 minuti fino, alla data del 31 dicembre 2018 e 39 ore settimanali dal 1° gennaio 2019, e pertanto, per il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, la prestazione lavorativa giornaliera non potrà eccedere la durata dell'orario di lavoro ordinario del lavoratore a tempo pieno, mentre per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale non potrà eccedere l'orario di lavoro settimanale, mensile, annuo, dei lavoratori a tempo pieno.

Sono fatti salvi accordi di recupero a regime ordinario delle maggiori ore prestate, anche con l'utilizzo della flessibilità di cui all'art. 35 - Orario di lavoro.

Le prestazioni eccedenti il limite quantitativo di cui al precedente comma 9, saranno retribuite con una maggiorazione del 30% sulla retribuzione di cui all'art. ... del presente c.c.n.l., comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge.

Nel lavoro a tempo parziale è possibile la prestazione di lavoro straordinario così come definito dall'[articolo 1](#), comma 2, lettera c), del [decreto legislativo n. 66/2003](#). A tale prestazione si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

La Direzione aziendale informerà la R.S.U. e/o le OO.SS. territoriali, annualmente o a richiesta trimestralmente sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

Le posizioni tecniche e organizzative relative alla infungibilità che possono ostacolare la concessione del part-time saranno oggetto di confronto con le R.S.U.

Sono fatti salvi, in materia, eventuali accordi aziendali di miglior favore.

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente ad unità intere di orario a tempo pieno.

Chiarimento a verbale

La variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla maggiorazione di cui al comma 5, nel caso in cui esse siano richieste dal lavoratore interessato per sua necessità.

Dichiarazione a verbale

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro è trasformato in giornate lavorative per n. 325 gg in caso di prestazione su 5 gg, e di 390 gg in caso di prestazione su 6 gg, mentre per quanto attiene il trattamento economico i valori contrattualmente previsti di n. 180 gg di calendario e di n. 120 gg di calendario vengono trasformati in giornate lavorative sulla base del seguente schema:

<i>Giorni di calendario</i>	<i>Giornate equivalenti in caso di orario su 5 giornate</i>	<i>Giornate equivalenti in caso di orario su 6 giornate</i>
180 gg	129 giornate	154 giornate
120 gg	86 giornate	103 giornate

Sulla base di quanto definito nella precedente tabella, si procederà al calcolo dei periodi di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro e i relativi periodi di trattamento economico per il singolo lavoratore, riproporzionando le durate predette attraverso l'applicazione della percentuale di rapporto tra l'orario di lavoro individuale e l'orario di lavoro pieno definito dal vigente c.c.n.l.

Art. 29 (Telelavoro)

Per telelavoro subordinato, ai fini della presente disciplina, deve intendersi quello prestato dal lavoratore dipendente con l'ausilio di strumenti telematici al di fuori della sede aziendale.

Tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa deve essere prevalente rispetto a quella tradizionale e non deve essere determinata dalle caratteristiche della mansione svolta, potrà comunque essere svolta per periodi predefiniti e/o in alternanza a lavoro effettuato presso l'azienda.

Al telelavoratore subordinato, nel rispetto delle diversità derivanti dalle particolari modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, si applicano le discipline del presente c.c.n.l. e le norme di legge applicabili.

Le principali tipologie di telelavoro sono riconducibili a:

- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;
- telelavoro da centri o postazioni varie, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome.

Lo svolgimento delle mansioni all'esterno dell'azienda non preclude, al datore di lavoro, la possibilità di convocare in sede il telelavoratore o quella di richiedere, per determinati ed individuati periodi di tempo, che la medesima prestazione lavorativa sia resa in azienda.

Il telelavoratore, nel rispetto delle diversità derivanti dalle particolari modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, è quindi un lavoratore subordinato soggetto alla disciplina del presente c.c.n.l. ed alle norme di legge applicabili.

Al momento dell'instaurazione del rapporto di telelavoro, col telelavoratore sono concordati, con atto scritto, oltre agli elementi previsti per il rapporto di lavoro subordinato, gli aspetti essenziali del suo particolare rapporto, quali:

- il luogo di lavoro;

- le eventuali particolari modalità di svolgimento delle mansioni;
- le modalità di contatto con l'azienda;
- la durata dell'orario giornaliero;
- le fasce orarie per le connessioni operative con l'azienda;
- gli orari nei quali il telelavoratore deve rendersi disponibile per recarsi in azienda su richiesta della stessa;
- la durata del rapporto di telelavoro, a tempo determinato o indeterminato;
- le eventuali condizioni di reversibilità.

Quanto sopra deve essere concordato anche qualora la modalità telelavoro sia introdotta in un rapporto di lavoro subordinato esistente.

L'assunzione o la trasformazione del rapporto di lavoro in telelavoro concesso per esigenze di conciliazione tempi di vita e di lavoro espressamente evidenziate nella lettera di assunzione o trasformazione, rientra nella fattispecie prevista dall'[art. 23 del D.Lgs. n. 80/2015](#).

I suddetti lavoratori, pertanto, verranno esclusi dai limiti numerici previsti dalla normativa vigente.

Norme applicative:

A) Il telelavoro riguarda sia le nuove assunzioni sia la trasformazione in telelavoro di un rapporto di lavoro già in essere, in quest'ultimo caso previo accordo tra le parti, il telelavoratore potrà richiedere l'assistenza delle R.S.U. o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali.

B) Il telelavoro può essere concordato a tempo determinato o a tempo indeterminato. In caso di tempo determinato, alla scadenza del termine originariamente previsto, le parti potranno concordare ulteriori proroghe ovvero la trasformazione a tempo indeterminato.

C) Fermo restando l'orario settimanale ordinario, stabilito in 38 ore e 30 minuti per il telelavoratore potranno essere previste diverse modalità di organizzazione dell'orario di lavoro nell'ambito della giornata sia in ordine alla collocazione che alla durata.

Il telelavoratore deve rendersi disponibile in fasce orarie prestabilite per connessioni operative con l'azienda; in caso di documentata impossibilità, dovuta a gravi ed improrogabili motivi, il telelavoratore ne darà preventiva comunicazione all'azienda anche per via telematica fornendo, anche successivamente, idonea documentazione.

In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo e/o formativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa e dovrà recarsi nel luogo che gli verrà indicato.

D) Ai fini di quanto previsto dall'[art. 7 della legge n. 300/1970](#), il datore di lavoro provvederà a consegnare a ciascun telelavoratore copia del codice disciplinare affisso in azienda ai sensi dello stesso art. 7, considerando con ciò assolto ogni obbligo di pubblicità previsto dalla legge e da ogni eventuale disposizione contrattuale.

Le comunicazioni aziendali, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia, potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Al telelavoratore è garantita la parità di trattamento in materia di interventi formativi, in materia di igiene e sicurezza sul lavoro nonché per salvaguardarne la professionalità specifica.

E) Le parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione.

Conseguentemente ai lavoratori che svolgono attività di telelavoro verrà garantita la piena partecipazione alle attività e alle iniziative di natura sindacale svolte in azienda.

In particolare, sarà assicurata al telelavoratore, a cura delle strutture aziendali, l'informazione riguardante le comunicazioni di carattere sindacale mediante l'utilizzo di idonei strumenti di telecomunicazione. Il telelavoratore potrà inoltre partecipare alle assemblee indette nell'unità produttiva di appartenenza secondo le consuete modalità e nel limite del monte ore contrattualmente stabilito. Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto verranno analizzate a livello di Osservatorio di settore e susseguentemente sottoposte al vaglio delle parti contrattuali.

F) Il lavoratore, addetto al telelavoro, è tenuto a prestare la sua attività con diligenza ed a custodire il segreto

aziendale su tutto ciò di cui venisse a conoscenza nell'esecuzione del lavoro a lui assegnato. A tale proposito, si richiamano l'[articolo 2105](#) del codice civile e la normativa in materia di misure minime di sicurezza per il trattamento dei dati personali ([D.Lgs. n. 196/2003](#)).

In particolare, il lavoratore interessato al telelavoro dovrà impegnarsi al rispetto degli obblighi di segretezza per tutte le informazioni derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti.

In nessun caso il lavoratore potrà eseguire lavoro per conto proprio e/o per terzi senza previa autorizzazione del datore di lavoro.

L'Hardware ed il software sono forniti per uso esclusivo del datore di lavoro e, pertanto, i costi derivanti dalla manutenzione e l'aggiornamento delle attrezzature fornite sono a carico del datore di lavoro.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno anche essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'[art. 4](#) della [legge n. 300/1970](#) e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, preavvertito con adeguato anticipo, di Rappresentanti dell'azienda anche per motivi tecnici e di sicurezza.

G) I locali dove si svolge l'attività di telelavoro devono essere idonei allo scopo, come previsto dal [D.Lgs. n. 81/2008](#) e dalla [legge n. 46/1990](#) per ciò che attiene la sicurezza degli impianti elettrici.

Il controllo del rispetto delle norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro sarà possibile da parte dei soggetti a ciò deputati e contemplati dal [D.Lgs. n. 81/2008](#), previa informazione al telelavoratore.

Il telelavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e salute ed è responsabile per eventuali danni da lui causati, derivanti dall'uso improprio dei mezzi e strumenti di lavoro nonché per danni causati a o da terzi.

H) La retribuzione del telelavoratore sarà quella prevista dalle norme di legge, di contratto nazionale e di contratto di secondo livello.

Premesso che i costi di installazione e di esercizio sono a carico dell'azienda, l'azienda e il telelavoratore potranno definire sistemi di compensazione delle spese di esercizio da sostenere dal telelavoratore per il traffico telefonico, telematico e per il consumo energetico.

Le competenze relative al mese di riferimento verranno liquidate con le modalità ed alle scadenze previste per la generalità dei lavoratori.

I) L'applicazione dell'istituto è rimessa alla sola ed esclusiva volontà delle parti, sono nulli, pertanto, automatismi o vincoli che ne rendano possibile la concessione, o l'imposizione, obbligatoria.

Con periodicità semestrale a livello aziendale saranno fornite alle R.S.U. o in mancanza alle OO.SS. territoriali informazioni relative all'andamento del presente istituto.

Dichiarazione a verbale

In assenza di specifica normativa di legge, le parti concordano nell'intendere la disciplina come adottata in via sperimentale ed affidano all'Osservatorio il compito di un opportuno monitoraggio per un proficuo utilizzo dell'istituto sotto l'aspetto occupazionale.

Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia all'accordo interconfederale 17 luglio 2001 in materia di Telelavoro.

Art. 29 bis (Lavoro agile)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Le parti condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A tal fine considerano "il lavoro agile" una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

"Il lavoro agile" consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

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

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria.

Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

L'esecuzione dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali avrà una durata stabilita tra le parti.

L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di "lavoro agile" se non diversamente pattuito nell'apposito accordo attuativo.

La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente c.c.n.l.

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

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il "lavoro agile", le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse ed eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.

Le parti si impegnano a effettuare interventi congiunti per contribuire all'implementazione delle normative afferenti la materia in questione e al necessario coordinamento nel caso in cui la stessa fosse prevista a livello legislativo.

N.d.R.:

L'accordo 9 marzo 2021 prevede quanto segue:

Art. 29

(Lavoro agile)

Premessa

Le Parti condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A tal fine considerano il lavoro agile una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

Disciplina

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

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

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria.

Le Parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

Nella regolamentazione aziendale del lavoro agile dovranno essere tenute in particolare considerazione alcune specifiche categorie di lavoratori svantaggiati:

- lavoratori con almeno un familiare con disabilità grave e residente nel nucleo familiare;
- lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie e con ridotta capacità lavorativa;
- lavoratori con particolari condizioni di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita.

L'esecuzione dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali avrà una durata stabilita tra le Parti.

L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile se non diversamente pattuito nell'apposito accordo attuativo.

La prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente c.c.n.l.

Il dipendente in regime di lavoro agile conserva integralmente i diritti sindacali esistenti. Il datore di lavoro assicura ai lavoratori in lavoro agile l'esercizio integrale dei diritti stabiliti dagli articoli 15-16-17-18-19-20-21 del presente c.c.n.l.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il lavoro agile, le Parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.

La prestazione lavorativa giornaliera o settimanale, pur armonizzata alle rispettive esigenze di conciliazione fra lavoro e interessi personali, dovrà complessivamente garantire il rispetto dell'orario giornaliero o settimanale contrattualmente previsto.

Il lavoratore nel corso della prestazione di lavoro agile dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Formazione

Nell'ambito delle attività formative annuali, a fronte di specifiche necessità relative all'adozione dello strumento del lavoro agile, saranno previsti interventi formativi rivolti ai lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

Salute e sicurezza

Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modificazioni. A tal fine, da parte aziendale viene consegnata al lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo del lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'[art. 23 della legge n. 81/2017](#), nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Privacy

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, il lavoratore dovrà osservare le vigenti

disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali. Il lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuta alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare comportamenti operativi tali da impedirne l'acquisizione da parte di terzi, osservando con cura le direttive aziendali ricevute.

Diritto alla disconnessione

Il dipendente ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro.

Salvo disposizioni di miglior favore previste dalle parti nella contrattazione di secondo livello, al termine della prestazione lavorativa o all'interno della stessa quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata, il lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola il lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il mancato accesso alle comunicazioni aziendali eventualmente inviate nelle suddette situazioni temporali non potrà essere utilizzato a fini disciplinari.

Diritto di recesso

La facoltà delle parti di recedere è regolata dall'[art. 19 della legge n. 81/2017](#).

Art. 30 (Apprendistato)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

A) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

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 anni o quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, in assenza al Ministero del lavoro che, con propri decreti, ne disciplina l'esercizio.

B) Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento di Titoli di studio universitari o di alta formazione, compresi i Dottorati di ricerca, nonché per specializzazione tecnica superiore di cui all'[art. 69 della legge n. 144/1999](#), i soggetti di età compresa tra 18 anni e 29 anni.

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

Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative. In assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative.

Normativa comune alle lettere A e B

(Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore - Apprendistato di alta formazione e di ricerca)

Per tutto quanto non previsto dalle regolamentazioni sopra riportate valgono le norme in materia previste dall'accordo interconfederale CONFAPI/CGIL-CISL-UIL del 28 dicembre 2016 riportato nell'Allegato

C) Apprendistato professionalizzante

Fermo restando quanto previsto dall'accordo interconfederale del 20 aprile 2012 in materia di apprendistato e quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti 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'assunzione dei nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% e gli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi 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.

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche On The Job e in affiancamento.

La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'[art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015](#).

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale.

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel Libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello standard definito nel c.c.n.l. da depositarsi presso l'ENFEA ai fini dell'aggiornamento del Libretto formativo del cittadino.

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza asseverata dall'Ente bilaterale interconfederale ENFEA.

Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Il servizio inerente le iniziative per lo sviluppo dell'apprendistato - "Diritto alle prestazioni della bilateralità", previsto dall'accordo interconfederale del 23 luglio 2012 e dalla relativa Intesa applicativa del 28 dicembre 2012, è gestito tramite l'ENFEA che è chiamato ad operare per la raccolta dei Piani formativi individuali e la validazione degli stessi rispetto alla coerenza con i modelli previsti dal c.c.n.l. nonché per la formazione sia dell'apprendista che del tutor aziendale.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto.

La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione.

La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo.

Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello.

Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà

corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

La durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata fatte salve diverse intese fra le parti contraenti.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173 fino alla data del 31 dicembre 2018 e a decorrere dal 1° gennaio 2019 sulla base del divisore 169.

<i>Durata complessiva mesi</i>	<i>1° periodo mesi</i>	<i>2° periodo mesi</i>	<i>3° periodo mesi</i>
36	12	12	12
30	10	10	10
24	8	8	8

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della [legge 28 marzo 2003, n. 53](#), il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione delle prestazioni oggetto del contratto, la durata, l'eventuale periodo di prova, l'inquadramento ed il relativo trattamento economico, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto, il piano formativo individuale.

La Direzione aziendale informerà la R.S.U. e/o le OO.SS. annualmente o, a richiesta, trimestralmente, sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato e la relativa tipologia.

L'inquadramento dell'apprendista per le professionalità per le quali è previsto l'iter automatico è così regolamentato:

- per il settore cartaio/cartotecnico, inserimento al livello E per i primi 6 mesi e al livello D/2 per gli anni successivi;
- per il settore grafico/editoriale, inserimento al livello 10 per i primi 6 mesi e al livello 9 per gli anni successivi;
- per il settore informatico- servizi innovativi area tecnica:

<i>Inserimento</i>	<i>Durata apprendistato</i>	<i>Livello Finale</i>
9 livello	18 mesi	8 Livello
10 livello	18 mesi	9 livello (*)

Terminato l'apprendistato e avvenuta l'assunzione a tempo indeterminato per le professionalità per le quali è previsto l'iter automatico di carriera, l'ex apprendista è assegnato:

- Per il settore cartaio/cartotecnico, al livello D/1 dove permarrà 1 anno prima di essere assegnato al livello previsto per la sua mansione;
- Per il settore grafico/editoriale, al livello 8 dove permarrà 1 anno prima di essere assegnato al livello previsto per la sua mansione;
- (*) Per il settore, informatico- servizi innovativi area tecnica al livello 9 dove permarrà per sei mesi prima di essere assegnato al 8 livello.

Per le professionalità per le quali non è previsto l'iter automatico di carriera l'inquadramento è di due livelli inferiori al livello di attestazione; dopo l'assunzione l'ex apprendista verrà assegnato al livello previsto per la sua mansione.

Per quanto riguarda il premio di risultato, in mancanza di accordi aziendali, tra Direzione e R.S.U. sarà valutata l'applicazione dell'istituto agli apprendisti ed in questo ambito gli eventuali criteri e le eventuali modalità da adottare.

Per gli apprendisti assunti a tempo indeterminato l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di assunzione a tempo indeterminato.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse mansioni.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme contrattuali di cui all'art. 59 parte seconda e all' art. 67 parte terza, con riferimento al livello di assunzione.

Malattia - Apprendisti Settori grafico-editoriale, informatico - Servizi innovativi

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 15 mesi, mentre la durata del rapporto di apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza, nel caso di malattie di durata superiore 30 giorni lavorativi. L'obbligo di conservazione del posto cesserà ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1.095 gg di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie.

Fermo restando quanto previsto in materia dal c.c.n.l. 12 aprile 2006, il trattamento economico dovuto all'apprendista assente per malattia, corrisposto da parte dell'azienda, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto di cui al precedente comma, a partire dal primo fino al 180° giorno un trattamento economico pari al 100%.

Malattia - Apprendisti Settore cartario-cartotecnico

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, mentre la durata del rapporto di apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza, nel caso di malattie di durata superiore a 30 giorni lavorativi. L'obbligo di conservazione del posto cesserà ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1.095 gg di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie.

All'apprendista assente per malattia, sarà corrisposto da parte dell'azienda, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto di cui al precedente comma, a partire dal primo fino al 180° giorno un trattamento economico pari al 100% della normale retribuzione giornaliera, escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario.

Malattia - Norma valida per tutti i settori

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. Tale trattamento 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 di invalidità 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.

Nota a verbale

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

Per tutto quanto non previsto nei vari commi del presente articolo si fa riferimento alla normativa disposta per gli operai, per gli apprendisti operai, ed alla normativa disposta per gli impiegati, per gli apprendisti impiegati.

Apprendistato professionalizzante - Profili formativi - Regolamentazione

Fermo restando la competenza regionale, d'intesa con le Organizzazioni datoriali esindacali firmatarie del presente c.c.n.l., nella definizione dei profili formativi, si conviene la seguente regolamentazione.

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

Figure operaie - Settore cartario-cartotecnico:

Addetto alle attività produttive

Profili esemplificativi:

- addetto di produzione/laboratorio/allestimento cartario;
- operatore di produzione/laboratorio/allestimento cartario;
- operatore su macchine semplici per la produzione cartotecnica (piega-incolla, spiratrici, ecc.);
- operatore su macchina ondulatorice con prove di laboratorio;
- operatore su macchina accoppiatrice con prove di laboratorio;
- operatore addetto a macchina per estrusione film con prove di laboratorio;
- operatore su macchine da stampa e/o fustellatrici con prove di laboratorio;
- operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di scatole rivestite con prove di laboratorio;
- operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di imballi in cartone ondulato con prove di laboratorio;
- operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di sacchi con prove di laboratorio;
- operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di imballaggio flessibile con prove di laboratorio.

Addetto all'attività manutentiva

Profili esemplificativi:

- addetto manutenzione;
- operatore manutenzione.

Figure operaie - Settore grafico-editoriale:

Addetto alla pre stampa

Profili esemplificativi:

- operatore pubblicitario;
- grafico impaginatore;
- operatore di sistemi elettronici integrati di fotoriproduzione;
- operatore di sistemi elettronici integrati per la trattazione e la videoimpaginazione.

Addetto alla stampa

Profili esemplificativi:

- macchinista su macchina da stampa.

Addetto alla postampa

Profili esemplificativi:

- conduttore di macchine di legatoria o allestimento grafico;
- cartotecnico extra;
- conduttore con preparazione o preparatore di macchine o impianti cartotecnici.

Addetto a lavori complementari

Profili esemplificativi:

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

Figure impiegate - Settore cartario-cartotecnico:

Impiegato area amministrativa

Profili esemplificativi:

- addetto amministrazione e sistemi informativi;
- specialista amministrazione e sistemi informativi.

Impiegato area commerciale

Profili esemplificativi:

- addetto commerciale;
- specialista commerciale.

Impiegato area tecnica

Profili esemplificativi:

- tecnico di produzione/laboratorio/allestimento cartario;
- specialista di produzione/laboratorio/allestimento cartario;
- tecnico di manutenzione;
- specialista di manutenzione.

Figure impiegate - Settore grafico-editoriale:

Addetto al Call-Center

Impiegato area amministrativa

Profili esemplificativi:

- operatore amministrazione;
- operatore di contabilità/finanza/controllo di gestione;
- operatore di sistema informativo aziendale.

Impiegato area commerciale

Profili esemplificativi:

- tecnico commerciale/marketing/organizzazione vendite;
- tecnico promozione e sviluppo commerciale prodotto (Product Manager);
- operatore servizi commerciali;
- tecnico di prodotto/servizio-assistenza clienti;
- preventivista.

Impiegato area tecnica

Profili esemplificativi:

- operatore di redazione tradizionale e multimediale;
- operatore grafico-editoriali;
- gestore di commessa.

Figure impiegate - Settore informatico (area tecnica):

I profili professionali esemplificativi sono quelli previsti dal presente c.c.n.l. all'art. 89 - Inquadramento lavoratori area tecnica.

Per i profili professionali diversi dall'area tecnica si farà riferimento a quelli previsti per il settore grafico-editoriale.

I profili formativi delle figure individuate, costituiti dalla elencazione delle conoscenze e competenze da acquisire.

Moduli Formativi

PROFESSIONALITÀ CARTOTECNICHE

Figure operaie

Addetto alle attività produttive:

- A) operatore su macchine semplici per la produzione cartotecnica (piega-incolla, spiratrici, etc.);
- B) operatore su macchina ondulatorice, accoppiatrice, estrusione film, con controlli di laboratorio;
- C) operatore su macchine da stampa e/o fustellatrici, con controlli di laboratorio;
- D) operatore su macchine di elevata complessità (stampa, accoppiamento e allestimento in linea) per la produzione di scatole rivestite, imballi in cartone ondulato, sacchi, imballaggio flessibile, con controlli di laboratorio.

Competenze

Modulo 1 (comune a tutti i profili professionali)

Sicurezza e ambiente:

- 1) conoscenza sicurezza generale;
- 2) conoscenza sicurezza specifica di lavorazione;
- 3) Dispositivi di protezione individuale (DPI);
- 4) sistema qualità e ambiente;
- 5) ecologia.

Modulo 2 (comune a tutti i profili professionali)

Principali prodotti del settore cartotecnico:

- 1) il processo cartotecnico;
- 2) i principali prodotti usati in cartotecnica;
- 3) i principali processi di stampa per il settore cartotecnico;
- 4) i controlli soggettivi e strumentali sul processo e sui prodotti.

Modulo 3 (comune a tutti i profili professionali)

Figure professionali e normativa del lavoro:

- 1) figure professionali del settore cartotecnico;
- 2) elementi base della normativa del lavoro.

Modulo 4 (specifico per ciascuno dei quattro profili)

Profilo A:

- 1) conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi, ecc.);
- 2) inchiostri e controlli sullo stampato;
- 3) colle, adesivi, resine e loro corretto uso;
- 4) le principali operazioni di produzione cartotecnica;
- 5) conoscenza della struttura della macchina, attrezzaggio e controlli di produzione;
- 6) manutenzione;

7) utilizzo di eventuali impianti ausiliari.

Profilo B:

- 1) conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi, ecc.);
- 2) colle, adesivi, resine e loro corretto uso;
- 3) conoscenza della struttura della macchina, attrezzaggio e controlli di produzione;
- 4) manutenzione;
- 5) utilizzo di eventuali impianti ausiliari;
- 6) controlli visivi e strumentali sul prodotto.

Profilo C:

- 1) conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi, ecc.);
- 2) inchiostri e controlli sullo stampato;
- 3) la forma da stampa;
- 4) le fustelle;
- 5) le principali operazioni di produzione cartotecnica;
- 6) conoscenza della struttura della macchina, attrezzaggio e controlli di produzione;
- 7) manutenzione;
- 8) utilizzo di eventuali impianti ausiliari;
- 9) controlli visivi e strumentali sul prodotto.

Profilo D:

- 1) conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi, ecc.);
- 2) inchiostri e controlli sullo stampato;
- 3) colle, adesivi, resine e loro corretto uso;
- 4) le principali operazioni di produzione cartotecnica;
- 5) la forma da stampa;
- 6) le fustelle;
- 7) conoscenza della struttura della macchina, attrezzaggio e controlli di produzione;
- 8) manutenzione;
- 9) utilizzo di eventuali impianti ausiliari;
- 10) controlli visivi e strumentali sul prodotto.

PROFESSIONALITÀ CARTARIE

Competenze

Profilo A: addetto di produzione/laboratorio/allestimento cartario

Categoria finale: C3/C2

Competenze:

- conoscenza sicurezza generale;
- conoscenza sicurezza specifica di lavorazione;
- dispositivi di protezione individuale;
- sistema qualità e ambiente;
- ecologia;
- terminologia sui tipi di prodotto;
- terminologia sui difetti del prodotto;

- tecnologia cartaria;
- conoscenza ciclo produttivo carta;
- controlli visivi;
- controlli strumentali;
- conoscenza struttura impianti;
- logistica;
- sistemi di finitura carta;
- avviamento;
- fermata generale macchina;
- gestione anomalie;
- utilizzo impianti ausiliari;
- attrezzaggio;
- elementi base di normativa del lavoro.

Profilo B: addetto manutenzione

Categoria finale: C3/C2

Competenze:

- conoscenza sicurezza generale;
- conoscenza sicurezza specifica di lavorazione;
- dispositivi di protezione individuale;
- sistema qualità e ambiente;
- ecologia;
- tecnologia cartaria;
- conoscenza ciclo produttivo carta;
- conoscenza struttura impianti;
- organizzazione della manutenzione;
- avviamento;
- fermata generale macchina;
- attrezzaggio;
- montaggio e smontaggio parti impianto;
- oleodinamica;
- pneumatica;
- sistemi elettrici;
- disegno meccanico;
- ricerca guasti;
- elementi base di normativa del lavoro.

Profilo C: operatore di produzione/laboratorio/allestimento cartario

Categoria finale: C1/161/B2

Competenze:

- conoscenza sicurezza generale;
- conoscenza sicurezza specifica di lavorazione;
- dispositivi di protezione individuale;

- sistema qualità e ambiente;
- ecologia;
- elementi di fisica e chimica;
- terminologia sui tipi di prodotto;
- terminologia sui difetti del prodotto;
- tecnologia cartaria;
- conoscenza ciclo produttivo carta;
- controlli visivi;
- controlli strumentali;
- conoscenza struttura impianti;
- tecnologia grafica;
- logistica;
- sistemi di finitura carta;
- avviamento;
- fermata generale macchina;
- gestione anomalie;
- utilizzo impianti ausiliari;
- attrezzaggio;
- elementi base di normativa del lavoro.

Profilo D: operatore manutenzione

Categoria finale: C1/161/B2

Competenze:

- conoscenza sicurezza generale;
- conoscenza sicurezza specifica di lavorazione;
- dispositivi di protezione individuale;
- sistema qualità e ambiente;
- ecologia;
- terminologia sui tipi di prodotto;
- tecnologia cartaria;
- conoscenza ciclo produttivo carta;
- conoscenza struttura impianti;
- logistica;
- organizzazione della manutenzione;
- avviamento;
- fermata generale macchina;
- gestione anomalie;
- utilizzo impianti ausiliari;
- attrezzaggio;
- montaggio e smontaggio parti impianto;
- oleodinamica;
- pneumatica;

- sistemi elettrici;
- disegno meccanico;
- ricerca guasti;
- elementi base di normativa del lavoro.

Profilo E: addetto amministrazione/informatica

Categoria finale: C1/B2

Competenze:

- normativa generale e specifica sulla sicurezza;
- procedure di lavoro in sicurezza;
- mappe rischio e procedure emergenza;
- processo di budget;
- valutazione costo prodotto;
- orientamento al risultato;
- elementi di base di normativa del lavoro;
- lingua inglese;
- informatica di base;
- processi aziendali fondamentali;
- principi di contabilità generale;
- principi di contabilità industriale;
- principi di marketing.

Profilo F: addetto commerciale

Categoria finale: C1/B2

Competenze:

- normativa generale e specifica sulla sicurezza;
- procedure di lavoro in sicurezza;
- mappe rischio e procedure emergenza;
- standard prodotti finiti;
- tecniche di stampa;
- difettosità prodotto finito;
- processo di budget;
- valutazione costo prodotto;
- orientamento relazione cliente-fornitore;
- orientamento al risultato;
- elementi di base di normativa del lavoro;
- lingua inglese;
- informatica di base;
- processi aziendali fondamentali;
- mercati e prodotti;
- tecniche di vendita;
- tecniche di comunicazione;
- principi di marketing.

Profilo G: tecnico di produzione/laboratorio/allestimento cartario

Categoria finale: B1

Competenze:

- standard materie prime;
- metodi analisi e controllo forniture;
- principi di funzionamento impianti;
- materie prime e depurazione acque;
- processo macchina continua;
- processo patinatura;
- processo allestimento;
- normativa generale e specifica sulla sicurezza;
- procedure di lavoro in sicurezza;
- mappe rischio e procedure emergenza;
- standard prodotti finiti;
- tecniche di stampa;
- difettosità prodotto finito;
- procedure gestione scarti (controllo qualità);
- strumenti e metodi analisi di laboratorio;
- elementi di base di normativa del lavoro;
- inglese tecnico;
- informatica di base;
- gestione risorse umane.

Profilo H: tecnico manutenzione

Categoria finale: B1

Competenze:

- principi di funzionamento impianti;
- innovazioni tecnologiche/impiantistiche;
- impiantistica meccanica/pneumatica;
- impiantistica elettrico/elettronica;
- impianti energia;
- materie prime e depurazione acque;
- processo macchina continua;
- processo patinatura;
- processo allestimento;
- norme e procedure ISO/VISION;
- normativa generale e specifica sulla sicurezza;
- procedure di lavoro in sicurezza;
- mappe rischio e procedure emergenza;
- principi miglioramento continuo;
- metodo di valutazione efficienza impianti;
- elementi di base di normativa del lavoro;

- inglese tecnico;
- informatica di base;
- gestione risorse umane.

Profilo I: specialista di produzione/laboratorio/allestimento cartario

Categoria finale: A

Competenze:

- standard materie prime;
- metodi analisi e controllo forniture;
- principi di funzionamento impianti;
- materie prime e depurazione acque;
- processo macchina continua;
- processo patinatura;
- processo allestimento;
- normativa generale e specifica sulla sicurezza;
- procedure di lavoro in sicurezza;
- mappe rischio e procedure emergenza;
- processo di budget;
- standard prodotti finiti;
- tecniche di stampa;
- difettosità prodotto finito;
- norme e procedure ISO/VISION;
- procedure gestione scarti (controllo qualità);
- strumenti e metodi analisi di laboratorio;
- metodi programmazione produzione;
- controllo avanzamento produzione;
- metodi gestione programmazione scorte;
- principi miglioramento continuo;
- metodi valutazione efficienza impianti;
- metodi valutazione produttività e organizzazione lavoro;
- comprensione del business;
- analisi e soluzione dei problemi;
- orientamento relazione cliente-fornitore;
- orientamento al risultato;
- decisionalità;
- organizzazione e controllo attività;
- elementi di base di normativa del lavoro;
- inglese tecnico;
- informatica di base;
- tecniche di comunicazione;
- gestione risorse umane.

Profilo L: specialista manutenzione

Categoria finale: A

Competenze:

- principi di funzionamento impianti;
- innovazioni tecnologiche/impiantistiche;
- impiantistica meccanica/pneumatica;
- impiantistica elettrico/elettronica;
- impianti energia;
- materie prime e depurazione acque;
- processo macchina continua;
- processo patinatura;
- processo allestimento;
- norme e procedure ISO/VISION;
- metodi di gestione magazzini scorte;
- normativa generale e specifica sulla sicurezza;
- procedure di lavoro in sicurezza;
- mappe rischio e procedure emergenza;
- processo di budget;
- gestione prestazione fornitori;
- principi miglioramento continuo;
- metodo di valutazione efficienza impianti;
- metodi di valutazione produttività e organizzazione lavoro;
- visione d'insieme;
- visione imprenditiva;
- comprensione del business;
- analisi e soluzione dei problemi;
- orientamento relazione cliente-fornitore;
- orientamento al risultato;
- decisionalità;
- organizzazione e controllo attività;
- elementi di base di normativa del lavoro;
- inglese tecnico;
- informatica di base;
- gestione risorse umane.

Profilo M: specialista amministrazione/informatica (impiegato)

Categoria finale: B1/A

Competenze:

- standard prodotti finiti;
- tecniche di stampa;
- difettosità prodotto finito;
- normativa generale e specifica sulla sicurezza;
- procedure di lavoro in sicurezza;

- processo di budget;
- valutazione costo prodotto;
- standard prodotti finiti;
- tecniche di stampa;
- difettosità prodotto finito;
- norme e procedure ISO/VISION;
- principi miglioramento continuo;
- visione d'insieme;
- visione imprenditiva;
- comprensione del business;
- orientamento all'efficienza e ottimizzazione delle risorse;
- analisi e soluzione dei problemi;
- orientamento al risultato;
- organizzazione e controllo attività;
- normativa del lavoro;
- inglese tecnico;
- formazione informatica;
- processi aziendali fondamentali;
- sistemi di contabilità generale;
- sistemi di contabilità industriale;
- tecniche di comunicazione;
- gestione risorse umane.

Profilo N: specialista commerciale (impiegato)

Categoria finale: B1/A

Competenze:

- standard prodotti finiti;
- tecniche di stampa;
- difettosità prodotto;
- normativa generale e specifica sulla sicurezza;
- procedure di lavoro in sicurezza;
- processo di budget;
- valutazione costo prodotto finito;
- standard prodotti finiti;
- tecniche di stampa;
- difettosità prodotto finito;
- norme e procedure ISO/VISION;
- visione d'insieme;
- visione imprenditiva;
- comprensione del business;
- orientamento all'efficienza e ottimizzazione delle risorse;
- analisi e soluzione dei problemi;

- orientamento al risultato;
- organizzazione e controllo attività;
- normativa del lavoro;
- lingua inglese;
- formazione informatica;
- processi aziendali fondamentali;
- mercati e prodotti;
- sistemi di marketing;
- tecniche di vendita;
- tecniche di comunicazione;
- gestione risorse umane.

PROFESSIONALITÀ GRAFICO-EDITORIALI

Famiglia professionale: Addetto alla pre stampa

Figure professionali (esemplificative):

- Operatore pubblicitario;
- Grafico impaginatore;
- Operatore di sistemi elettronici integrati di fotoriproduzione;
- Operatore di sistemi elettronici integrati per la trattazione e la videoimpaginazione.

Area di attività:

L'addetto che, avendo presente il ciclo di produzione e la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi grafici posti a monte dei procedimenti di stampa, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto finale.

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
4. Essere in grado di definire il ruolo della grafica all'interno della comunicazione dei mass-media.
5. Saper dividere la struttura globale del processo grafico nei vari sottoprocessi conoscendone peculiarità e limiti.
6. Conoscere le principali regole estetiche della grafica.
7. Essere in grado di realizzare il controllo qualità del semilavorato finale nel processo di pre stampa.
8. Conoscere un metodo razionale per la digitazione del testo e la conoscenza di un programma applicativo di digitazione del testo.
9. Conoscere il metodo digitale (OCR) per acquisire il testo dattiloscritto.
10. Saper utilizzare il metodo dei segni convenzionali per effettuare la correzione ortotipografica dei testi.
11. Essere in grado di digitalizzare delle immagini analogiche mediante l'utilizzo di scanner.
12. Conoscere le possibilità tecnologiche per la ripresa digitale e la relativa integrazione con il processo grafico.
13. Introdurre alle possibilità offerte dalla manipolazione fotografica attraverso software applicativi di fotoritocco.
14. Saper integrare testi e immagini su di un unico supporto digitale fino all'ottenimento delle pellicole.
15. Conoscere i differenti percorsi di imposizione manuale e digitale.

16. Saper realizzare una forma di stampa con metodo manuale.
17. Conoscere la funzione e le varie possibilità tecnologiche delle prove colore.
18. Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti.
19. Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo.
20. Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria.
21. Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta.
22. Conoscere le principali evoluzioni tecnologiche che potranno essere implementate all'interno del processo grafico.

Famiglia professionale: Addetto alla stampa

Figure professionali (esemplificative):

- Macchinista su macchina da stampa.

Area di attività:

L'addetto che, avendo presente il ciclo di produzione e la documentazione tecnica predisposta, programma e utilizza l'impianto per i diversi processi di stampa, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto finale.

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
4. Essere in grado di definire il ruolo della grafica all'interno della comunicazione dei mass-media.
5. Saper dividere la struttura globale del processo grafico nei vari sottoprocessi conoscendone peculiarità e limiti.
6. Conoscere le principali regole estetiche della grafica.
7. Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità.
8. Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti.
9. Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità.
10. Saper realizzare una forma di stampa con metodo manuale.
11. Saper effettuare il controllo visivo e strumentale della forma di stampa.
12. Saper identificare e gestire le registrazioni della macchina da stampa in funzione del formato, dello spessore e del tipo di supporto.
13. Essere in grado di eseguire i controlli colore di base e valutarne i risultati.
14. Essere in grado di effettuare il controllo strumentale della forma di stampa.
15. Saper eseguire controlli colore strumentali e valutazione dei risultati.
16. Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti.
17. Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo.
18. Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria.
19. Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta.

20. Conoscere le principali evoluzioni tecnologiche che potranno essere implementate all'interno del processo grafico.

Famiglia Professionale: Addetto alla poststampa

Figure professionali (esemplificative):

- Conduttore di macchine di legatoria o allestimento grafico;
- Cartotecnico extra;
- Conduttore con preparazione o preparatore di macchine o impianti cartotecnici.

Area di attività:

L'addetto che, avendo presente il ciclo di produzione e la documentazione tecnica predisposta, programma e utilizza l'impianto per i diversi processi di poststampa, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto finale.

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
4. Essere in grado di definire il ruolo della grafica all'interno della comunicazione dei mass-media.
5. Saper dividere la struttura globale del processo grafico nei vari sottoprocessi conoscendone peculiarità e limiti.
6. Conoscere le principali regole estetiche della grafica.
7. Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità.
8. Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti.
9. Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità.
10. Essere in grado di realizzare il controllo qualità del semilavorato finale del processo di stampa.
11. Conoscere e realizzare le principali lavorazioni di legatoria di base.
12. Saper eseguire le principali lavorazioni cartotecniche a completamento del processo grafico di specifici stampati.
13. Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti.
14. Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo.
15. Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria.
16. Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta.
17. Conoscere le principali evoluzioni tecnologiche che potranno essere implementate all'interno del processo grafico.

Famiglia professionale: Addetto a lavori complementari

Figure professionali (esemplificative):

- Manutentore;
- Conduttore di caldaie;
- Carrellista;
- Magazziniere;
- Addetto servizi ecologici;

- Addetto servizi generali.

Area di attività:

.....

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Famiglia professionale: Addetto al Call Center

Figure professionali (esemplificative):

- Addetto al Call Center.

Area di attività:

.....

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Famiglia professionale: Impiegato area amministrativa

Figure professionali (esemplificative):

- Operatore amministrazione;
- Operatore di contabilità/finanza/controllo di gestione;
- Operatore di sistema informativo aziendale.

Area di attività:

Questa famiglia professionale è di tipo polivalente e trasversale, dotata di strumenti logici, metodologie operative e abilità nell'utilizzo delle tecnologie informatiche e multimediali.

E' in grado di inserirsi con sicurezza nel campo della tecnica amministrativo/aziendale, gestendo le attività varie anche con l'utilizzo di supporti informatici, dotato di buona cultura socio-economica e giuridica di base, di indispensabili conoscenze di organizzazione aziendale e almeno di una lingua straniera.

Svolge compiti esecutivi di controllo della tenuta di contabilità generale, fiscale, tributaria, e delle operazioni contabili connesse all'amministrazione del personale, definisce e risolve i problemi contabili cooperando e interagendo con le altre funzioni aziendali, utilizza i documenti propri di una attività commerciale, applica la procedura delle paghe, gestisce la corrispondenza commerciale e di magazzino per i controlli di sua pertinenza ed esegue le rilevazioni necessarie per l'aggiornamento dei libri contabili e per la rielaborazione di dati a supporto delle decisioni strategiche della Direzione aziendale.

Possiede nozioni di base del commercio internazionale, delle procedure e della documentazione in uso corrente da parte dei sistemi bancari, assicurativi, di trasporto, di compravendita e di pagamento nei Paesi dell'Unione europea.

Per la sua capacità di applicare procedure formalizzate e consuetudinarie, adottando scelte basate sul criterio di connessione/conformità a norme e regole apprese, permette una sua collocazione in segreteria generale e in piccole imprese artigiane, commerciali, di servizi.

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della

salute e dell'ambiente.

2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
4. Essere in grado di eseguire il trattamento delle informazioni (sia su carta che su supporti informatici) anche in lingua straniera.
5. Saper utilizzare il computer e i principali pacchetti applicativi di Office Automation e, eventualmente, dedicati alla gestione economico/finanziaria dell'impresa.
6. Essere in grado di espletare le pratiche amministrative interne relative alle principali attività economiche e alla tenuta della contabilità ordinaria (ed alcuni scritture a carattere straordinario).
7. Saper identificare e distinguere i diversi libri contabili obbligatori e non.
8. Saper eseguire registrazioni derivanti da: acquisti e vendite; retribuzioni del personale, spese di manutenzione, godimento di beni di terzi, rapporti con le banche, obblighi fiscali o di altri oneri e proventi dell'esercizio dell'attività, operazioni con il commercio estero.
9. Verificare la correttezza del proprio e dell'altrui operato sempre a livello amministrativo-contabile.
10. Saper eseguire correzioni di eventuali errori in materia amministrativa contabile.

Competenze professionali per la qualifica (5 anni):

1. Gestione delle informazioni di varia natura, anche in lingua straniera (principalmente l'inglese), utilizzando le strumentazioni adeguate.
2. Progettazione e prefigurazione dell'azione in modo da definire il piano di lavoro, individuando le risorse necessarie e le eventuali criticità.
3. Implementazione del piano di lavoro, verificando le eventuali anomalie e, se necessario, rimuovendole.
4. Utilizzo delle strumentazioni informatiche, hardware e software, in particolare per l'elaborazione di testi, di fogli elettronici, per la ricerca di informazioni (internet) e per la comunicazione (posta elettronica).
5. Organizzazione e gestione delle dinamiche legate ai flussi documentali e delle pratiche amministrative e contabili.
6. Gestione delle diverse scadenze amministrative, fiscali e commerciali ed espletamento delle correlate pratiche amministrative e contabili interne ed esterne.
7. Interpretazione di un testo di legge o di un contratto.
8. Verifica della correttezza del proprio e dell'altrui operato a livello amministrativo con la possibilità di correzione degli eventuali errori.
9. Tenuta della documentazione e dei registri obbligatori previsti dalla normativa fiscale e civilistica.
10. Tenuta della contabilità di magazzino.
11. Gestione amministrativa delle operazioni commerciali (fatturazione, ecc.).
12. Gestione autonoma delle scadenze fiscali e amministrative e cura degli adempimenti connessi (ad esempio, apertura o variazione della partita IVA, invio della dichiarazione dei redditi, iscrizione al Registro delle Imprese e al Repertorio economico amministrativo, dichiarazione di inizio attività alla C.C.I.A.A., deposito del bilancio d'esercizio).
13. Gestione delle principali operazioni finanziarie (incassi, pagamenti tramite assegni, bonifici, MAV, emissione/incasso di Ricevute bancarie, Carte di credito) con le banche o con altri finanziatori.
14. Cura delle pratiche di natura commerciale relative al trasporto, alle condizioni di consegna e di assicurazione delle merci.
15. Gestione dei principali adempimenti legati alla contabilità del personale.

Famiglia professionale: Impiegato area commerciale

Figure professionali (esemplificative):

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

Area di attività:

Questa famiglia professionale, indipendentemente dalla specifica qualifica in uscita, avrà una formazione polivalente e trasversale e sarà dotata di strumenti logici, metodologie operative e abilità nell'utilizzo delle tecnologie multimediali.

Questo tipo di formazione consentirà di comprendere le dinamiche di funzionamento di un'azienda (e dei suoi singoli reparti o settori) di qualsiasi tipo e dimensione.

Avrà una cultura socio-economica e giuridica di base che, insieme alle basilari conoscenze di informatica, di tecnica commerciale, del sistema fiscale relativo alle imposte sui consumi e di almeno una lingua straniera (preferibilmente l'inglese commerciale), gli consentirà di gestire con sicurezza la propria attività. Inoltre, le basi di merceologia, di tecnica commerciale e di comunicazione, gli consentiranno di svolgere compiti di impostazione della vendita, attinente alla predisposizione delle merci favorendone l'acquisto, all'incasso delle transazioni e al controllo/riscontro dei prodotti venduti e in giacenza e dei corrispettivi.

Per la sua capacità di applicare procedure tecniche formalizzate e consuetudinarie, di elaborare e personalizzare procedure "ad hoc", è una figura che potrà essere collocata sia nel reparto vendite al pubblico di un'impresa commerciale, esercente la vendita al dettaglio sia nel reparto commerciale di imprese di piccole, medie o grandi dimensioni, con particolare attitudine per le prassi che regolano la rilevazione, esecuzione e controllo di ordini dalla clientela sia nelle attività di back-office di un'impresa che, svolgendo attività di e-commerce, gestisce vendite on-line.

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
4. Trattare informazioni, sia su carta che su supporti informatici, anche in lingua straniera (principalmente l'inglese).
5. Utilizzare il PC e i software applicativi, con particolare riferimento a quelli di elaborazione testi, ai fogli elettronici e all'utilizzo di internet e della posta elettronica.
6. Classificare e archiviare documenti di vendita.
7. Espletare pratiche amministrative e contabili interne riferite alle vendite, come, ad esempio: gestione dello scadenzario clienti e fornitori, compilazione della Prima Nota, rapporti con le banche, utilizzo dei diversi strumenti di pagamento.
8. Saper "leggere" le risultanze di un inventario (esempio, un inventario di magazzino, ecc.).
9. Essere in grado di interpretare un testo di legge o di un contratto.
10. Essere in grado di sostenere un contatto di vendita e concluderlo positivamente.
11. Essere riservati, precisi, pratici e possedere la capacità di organizzare il proprio lavoro e quello degli altri e gestire al meglio il tempo a disposizione.
12. Relazionarsi in modo professionale con il proprio datore di lavoro, con i suoi superiori, con i colleghi e con la clientela.
13. Verificare la correttezza del proprio agire con la possibilità di correggere gli eventuali errori.

Competenze professionali per la qualifica (5 anni):

1. Definizione delle strategie tese ad aumentare la penetrazione nel mercato di riferimento o di nuovi mercati di sbocco.
2. Studio del mercato di riferimento.
3. Esame, controllo e confronto delle informazioni raccolte.
4. Trattamento ed elaborazione dei dati grezzi per la definizione di una strategia di vendita.
5. Produzione della documentazione di sintesi, anche sotto forma di grafici e tabelle.
6. Definizione del piano di marketing per un prodotto o una linea di prodotti.
7. Esame delle caratteristiche del prodotto in termini di qualità, prezzo, distribuzione, garanzie, Assistenza post-vendita.
8. Definizione di una campagna pubblicitaria e predisposizione di un budget pubblicitario.
9. Controllo dell'efficacia della campagna pubblicitaria.
10. Controllo dei risultati di una campagna pubblicitaria in termini di analisi costi/benefici.
11. Strutturazione della rete di vendita o di distribuzione.
12. Predisposizione del budget aziendale delle vendite.
13. Predisposizione dei servizi postvendita tesi alla fidelizzazione del cliente.
14. Definizione di una strategia di vendita.

Famiglia professionale: Impiegato area tecnica:

Figure professionali (esemplificative):

- Operatori di redazione tradizionale e multimediale
- Operatori grafico editoriali
- Gestori di commessa

Area di attività:

Il tecnico delle arti grafiche offre un grado medio di polifunzionalità, conosce l'intero ciclo di produzione (dalla fase di progettazione a quella di stampa-spedizione) e persegue una gestione di qualità. Egli è in grado di svolgere una varietà di compiti, quali la collaborazione nella fase progettuale ed esecutiva, lo svolgimento di mansioni di coordinamento delle diverse fasi del processo produttivo, osservando ed applicando la normativa su prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Durante il ciclo produttivo, sa interfacciarsi con le diverse aree funzionali aziendali: ufficio tecnico, ufficio acquisti, ufficio commerciale, ufficio di produzione.

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
4. Conoscere materiali, processi, problemi, limiti e possibilità per le diverse tecniche di produzione di stampati e affini.
5. Conoscere le principali regole estetiche della grafica.
6. Conoscere un metodo razionale per la digitazione del testo e la conoscenza di un programma applicativo di digitazione del testo.
7. Conoscere il metodo digitale (OCR) per acquisire il testo dattiloscritto.
8. Saper utilizzare il metodo dei segni convenzionali per effettuare la correzione ortotipografica dei testi.
9. Essere in grado di digitalizzare delle immagini analogiche mediante l'utilizzo di scanner.
10. Introdurre alle possibilità offerte dalla manipolazione fotografica attraverso software applicativi di

fotoritocco.

11. Saper integrare testi e immagini su di un unico supporto digitale fino all'ottenimento delle pellicole.
12. Utilizzare le caratteristiche grafiche e il linguaggio di comunicazione di Internet per realizzare semplici progetti grafici di siti.
13. Leggere uno story-board e, eventualmente, contribuirne alla definizione.
14. Utilizzare le procedure per la pubblicazione di siti e materiali in Internet e Intranet.
15. Sviluppare pagine web di un sito avente caratteristiche date.
16. Produrre semplici animazioni all'interno di una pagina web servendosi di elementi illustrativi digitali, anche prodotti direttamente.
17. Realizzare un semplice prodotto multimediale gestendo i contenuti statici e dinamici con effetti audio e video.
18. Utilizzare strumenti di post-produzione digitali per assemblare i vari elementi multimediali seguendo uno story-board.
19. Utilizzare i principali strumenti di input e output digitali anche mediante l'utilizzo di risorse di rete.

Competenze professionali per la qualifica (5 anni):

1. Interpreta le indicazioni dello staff creativo/committente, sul piano grafico, estetico, funzionale e dei costi.
2. Elabora autonomamente testi pubblicitari e promozionali o controlla il lavoro di collaboratori valutandone l'adeguatezza.
3. Deve saper gestire una commessa.
4. Collabora con la stesura dei preventivi.
5. Stabilisce i tempi per la realizzazione del prodotto a stampa.
6. Cura la fase di realizzazione distribuendo ruoli e compiti alle varie sezioni delle aziende di produzione.
7. Segue lo sviluppo e la produzione compiendo verifiche successive con la committenza (staff creativo) con particolare attenzione ai difetti tecnici delle lavorazioni.
8. Verifica la corrispondenza ad un progetto di qualità.
9. Verifica i consuntivi di spesa e la corrispondenza alle specifiche dei preventivi.

N.d.R.:

L'accordo 9 marzo 2021 prevede quanto segue:

All'art. 30 - (Apprendistato)

- sotto Lettera C) Apprendistato professionalizzante, Figure Impiegate del settore grafico-editoriale, aggiungere "Addetto e operatore call center";
- sotto professionalità grafico editoriale dopo Famiglia Professionale, a fianco di Addetto al call center aggiungere "in house".

(*) Per il settore, informatico- servizi innovativi area tecnica al livello 9 dove permarrà per sei mesi prima di essere assegnato al 8 livello.

Art. 31 (Tirocinio)

La qualificazione professionale, limitatamente ai casi in cui non sia possibile per legge o per contratto effettuare l'apprendistato, si acquisisce anche mediante tirocinio aziendale della durata di 3 anni, con retribuzione rapportata all'ultimo livello della classificazione, al termine del quale il tirocinante viene inserito come l'apprendista, nell'iter professionale previsto per la sua specializzazione.

Art. 32 (Assunzione - Documenti)

Per le assunzioni valgono le norme di legge.

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

- la data di assunzione;
- la qualifica ed il livello cui il lavoratore viene assegnato, e in modo sommario le mansioni cui deve attendere;
- l'inquadramento economico iniziale;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- l'esplicito riferimento all'applicazione del presente c.c.n.l.;
- il numero di iscrizione sul libro matricola.

Con le comunicazioni di quanto sopra, le parti si danno atto che sono assolti gli obblighi di cui al [D.Lgs. n. 152/1997](#).

Unitamente alla lettera di assunzione, l'azienda consegnerà al lavoratore il materiale FONDAPI relativo alla previdenza integrativa.

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

- libretto di lavoro o documento equipollente;
- codice fiscale;
- stato di famiglia;
- carta di identità o documento equipollente;
- eventuale titolo di studio.

Il datore di lavoro potrà richiedere i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti a quelle risultanti dalle registrazioni del libretto di lavoro sempreché il lavoratore ne sia in possesso.

Il lavoratore dovrà comunicare alla Direzione dell'azienda il proprio domicilio nonché eventuali cambiamenti intervenuti nel corso del rapporto di lavoro.

Art. 33 (Visita medica)

Il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica prima dell'assunzione, al fine di accertarne l'idoneità alla mansione che gli viene affidata, o successivamente, quando l'azienda lo ritenga opportuno, al fine di verificare il permanere delle condizioni di idoneità.

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

Art. 34 (Entrata e uscita)

Laddove non sussistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo e fatte salve le prassi in atto, potranno essere definiti in sede aziendale sistemi di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro giornaliero previa intesa con le RSU se presenti.

Art. 34 bis (Recuperi)

È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali territoriali o tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria o anche, per casi individuali, fra le Parti interessate. Le modalità di recupero sono definite in sede aziendale.

Art. 35 (Orario di lavoro)

1. L'orario di lavoro è regolato dalle disposizioni di legge vigenti che vengono integralmente richiamate.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2019 le norme di cui al precedente c.c.n.l. (riportate nell'Allegato) vengono sostituite da quanto di seguito stabilito.

Giornalieri e due turni (norma comune a tutti i settori)

3. Le parti, avvalendosi della facoltà loro concessa dalle norme di legge in materia di riferire l'orario normale di

lavoro alla durata media della prestazione lavorativa in periodi plurisettemanali e comunque non superiori all'anno, concordano che l'orario normale di lavoro viene definito in 39 ore medie settimanali, in cui vengono assorbite tutte le riduzioni dell'orario di lavoro previste dai precedenti cc.cc.nn.l.

Vengono riconosciute con la sottoscrizione della presente ipotesi n. 16 ore di riduzione dell'orario di lavoro nella misura di 8 ore, su base annua, a decorrere dal 1° gennaio 2019 e ulteriori 8 ore a decorrere dal 1° gennaio 2020. In aggiunta a quanto sopra, a decorrere dal 1° gennaio 2019, vengono riconosciute nella misura di 32 ore su base annua i riposi retribuiti a fronte delle festività abolite dalla [legge n. 54/1977](#) e successive modificazioni.

4. Flessibilità (picchi e/o flessi produttivi)

Al fine di rendere concreto l'adeguamento delle capacità aziendali alle esigenze dell'andamento produttivo ed, altresì, all'andamento del mercato sulla scorta delle previsioni di mercato, l'azienda potrà ricorrere, anche per singoli reparti, uffici, aree di lavoro, gruppi di lavoratori, specifiche mansioni o singoli lavoratori, alla flessibilità settimanale dell'orario normale di lavoro adottando orari fino a 48 ore settimanali e provvedendo a correlativi periodi di minor prestazione, con verifica trimestrale, stabilendone periodi e quantità.

Fermo restando che nel periodo in cui opera la flessibilità, il lavoratore verrà retribuito secondo i criteri previsti per la normale mensilizzazione, con la prima retribuzione utile al termine dello stesso periodo, verranno operati gli eventuali conguagli in più e/o in meno a regime normale in relazione alla prestazione effettivamente resa dal singolo lavoratore.

La modalità di distribuzione settimanale della flessibilità per il periodo considerato nelle singole giornate e/o al sabato, formerà oggetto di esame congiunto tra Direzione e R.S.U.

In caso di flessibilità negativa, in presenza della cessazione del rapporto di lavoro che non consenta il recupero dei crediti di prestazione lavorativa maturati, si procederà alle compensazioni del periodo di flessione con eventuali quote individuali di ferie maturate e non godute, con le ore di riposo a titolo ex festività e R.O.L. maturate e non godute, fino a concorrenza del credito esistente.

5. Flessibilità su base volontaria

Nel caso di richiesta del lavoratore di brevi periodi di assenza, non superiore alle 4 ore giornaliere, potranno essere adottati, fermo restando il rispetto delle esigenze tecnico/organizzative, regimi di flessibilità di breve periodo che comportino il recupero delle ore di assenza entro e non oltre le due settimane successive a quella in cui si è verificata l'assenza stessa.

Tali regimi di flessibilità volontaria non comporteranno il riconoscimento di alcuna maggiorazione.

6. In riferimento all'[art. 17](#), comma 1 del [D.Lgs. n. 66/2003](#), si concorda che i limiti previsti per il riposo giornaliero dall'[art. 7](#) e per le pause dall'[art. 8](#) del medesimo decreto, potranno essere derogati in caso in cui ricorrano le condizioni di cui all'[art. 17](#), comma 2, del suddetto decreto. La condizione di cui all'[art. 8](#) del [D.Lgs. n. 66/2003](#) è considerata assoluta qualora in azienda esista un regime di pause, concordato o di fatto, di durata complessiva pari o superiore a 10 minuti.

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

8. Ai soli fini contrattuali per le prestazioni in regime di flessibilità di cui al precedente punto 4 oltre l'orario settimanale ed entro i limiti di 48 ore di prestazione verrà corrisposta la sola maggiorazione del 9,62% fino alla data del 31 dicembre 2018; dal 1° gennaio 2019 la predetta maggiorazione sarà del 9,50%.

Norma transitoria

Fino alla data del 31 dicembre 2018 resta in vigore la normativa in materia di orario di lavoro di cui all'[art. 35](#) del c.c.n.l. 29 luglio 2013 (riportata nell'Allegato ...).

Definizione di lavoro notturno ai sensi delle norme di legge

A fronte di quanto previsto in materia di lavoro notturno, l'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle R.S.U. e, in mancanza, delle Associazioni territoriali di categoria. La consultazione è effettuata e conclusa entro sette giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Per lavoro notturno, ai soli fini delle maggiorazioni di cui al presente c.c.n.l., si intende quello effettuato dalle ore 21.00 alle ore 7.00, salvo quanto previsto per il 2° e 3° turno.

E' considerato lavoratore notturno il lavoratore che:

- svolge, in via non eccezionale, lavoro notturno per almeno 3 ore al giorno del suo tempo di lavoro giornaliero;
- svolge, in via non eccezionale, lavoro notturno secondo le norme del presente c.c.n.l., per almeno 75 giorni all'anno, proporzionalmente ridotti in caso di part-time verticale.

Qualora l'avvicendamento su diversi turni comporti il superamento delle otto ore nelle ventiquattro ore, il recupero delle ore eccedenti sarà effettuato entro i successivi 6 mesi, erogando, all'atto dell'effettuazione, la sola maggiorazione contrattualmente prevista.

Qualora sopraggiungano questioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni o in altri ruoli, equivalenti se esistenti e disponibili.

Il lavoro notturno per le donne è vietato dalle ore 24.00 fino alle ore 6.00, dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.

E' vietato adibire i minori al lavoro notturno, inteso per tale un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22.00 e le ore 6.00, o tra le ore 23.00 e le ore 7.00. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata.

Gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni, possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti, e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro 3 settimane. In tale caso, il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

Il lavoro notturno non è obbligatorio per:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della [legge n. 104/1992](#) e successive modificazioni.

Norme particolari per il Settore grafico-editoriale

L'orario di lavoro può articolarsi anche in turni avvicendati nel rispetto delle seguenti modalità:

- primo e secondo turno: 38 ore e 30 minuti settimanali fino al 31 dicembre 2018; 39 ore settimanali dal 1° gennaio 2019;
- terzo turno: 36 ore settimanali per quanto attiene alla prestazione specificatamente prestata in tale turno.

In ogni caso, ai turnisti di cui sopra sarà corrisposta una maggiorazione del 6% al primo e secondo turno sul salario o stipendio contrattuale (valore base, indennità di contingenza di cui all'art. 107 - Nomenclatura) con esclusione del primo turno con interruzione meridiana.

La maggiorazione dovuta per il terzo turno è pari al 24% da calcolarsi sul salario o stipendio contrattuale (valore base e indennità di contingenza) di cui all'Art. 107 - Nomenclatura.

Le maggiorazioni sopra indicate vengono assorbite sino a concorrenza dai trattamenti di maggior favore esistenti a livello aziendale.

Qualora l'articolazione dei tre turni giornalieri sia tale da consentire l'utilizzo degli impianti 24 ore per l'intero orario settimanale, ai lavoratori turnisti effettuanti tali regimi di orario e ai quali non si applica la Parte nona - Norme speciali per la stampa dei periodici - del presente c.c.n.l., vengono riconosciute n. 26 ore e 40 minuti di riduzione dell'orario di lavoro su base annua.

Qualora la turnazione su 24 ore venisse effettuata per un periodo inferiore all'anno, la suddetta riduzione dell'orario di lavoro verrà proporzionalmente ridotta.

Il lavoro normale su due turni giornalieri non può avere inizio prima delle 7 e terminare dopo le 24.

Qualora il secondo turno termini dopo le 23 e non oltre le 24 sarà corrisposta una maggiorazione del 24%

limitatamente all'ora compresa tra le 23 e le 24.

A livello aziendale le parti potranno anticipare l'inizio del 1° turno alle ore 6, fermo restando che in tale caso la maggiorazione di cui al precedente comma verrà corrisposta per l'ora compresa tra le 22 e le 23.

Norma particolare per il Settore informatico e servizi innovativi (area tecnica) - Lavoro domenicale e festivo

In caso di calendari lavorativi che dovessero interessare la giornata della domenica e/o del festivo, le parti a livello aziendale definiranno le modalità, comprensive del recupero per il riposo compensativo, per la giornata della domenica e/o del festivo.

Per le prestazioni rese nella giornata della domenica e/o del festivo con riposo compensativo viene riconosciuta una maggiorazione pari al 30%.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore già esistenti a livello aziendale.

Lavoro notturno per il Settore cartario-cartotecnico

Fermo restando quanto definito per i lavoratori al precedente punto orario di lavoro, i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni avvicendati di 8 ore consecutive usufruiranno di ulteriori riposi aggiuntivi retribuiti nella misura di n. 32 ore annue.

Cicli continui (7 x 7)

Fermo restando quanto previsto in materia dal c.c.n.l. 1° luglio 1997-30 giugno 2001 (art. 10-bis, Parte prima, Norme generali) per il Settore cartario-cartotecnico, le medesime disposizioni devono intendersi qui integralmente riportate.

Calendario annuo

Compatibilmente con le obiettive possibilità di programmazione della produzione ed ai fini di una migliore utilizzazione delle risorse aziendali, tra la Direzione e le R.S.U. verranno concordati il calendario annuo del godimento delle ferie, i riposi retribuiti sostitutivi delle festività abolite dalla [legge n. 54/1977](#) e successive modifiche. Per il personale turnista potranno essere adottati schemi flessibili di turnazione finalizzati ad un migliore utilizzo delle risorse secondo le peculiari esigenze produttive.

Inoltre, nel rispetto della calendarizzazione, per consentire la piena funzionalità della struttura tecnico-organizzativa-produttiva, l'azienda potrà, segnatamente per i casi di malattia ed infortunio, ricorrere alla mobilità interna. Le modalità di attuazione verranno concordate tra Direzione aziendale ed R.S.U. In sede aziendale saranno inoltre esaminati i problemi, anche di organico, connessi con l'effettuazione delle giornate di riposo di cui al presente articolo, concordando le relative soluzioni, fermo restando che tali riposi dovranno essere effettivamente goduti e non monetizzati. I riposi anzidetti assorbono fino a concorrenza analoghi trattamenti adottati in sede aziendale o mediante concessione di riposi retribuiti o mediante riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione. In quest'ultimo caso, quindi, la riduzione dell'orario attuata in sede aziendale esclude la concessione di riposi fino a compensazione delle sopra indicate misure.

I riposi e i permessi retribuiti di cui al presente articolo, nonché il minor orario previsto per i turnisti del ciclo continuo, non sono cumulabili con eventuali analoghi trattamenti derivanti da future eventuali norme di legge o accordi a carattere generale. L'attuazione dei regimi di orario sopra disciplinati è impegnativa per tutti i lavoratori interessati. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme di legge sull'orario di lavoro ed alle relative deroghe ed eccezioni.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dalle norme in materie che escludono dalla limitazione dell'orario il personale con funzioni direttive.

Dichiarazione comune n. 1

A conclusione delle operazioni di redazione del testo contrattuale le parti, fermo restando le procedure ed i limiti per l'effettuazione di prestazioni oltre il normale orario contrattuale, confermano che non hanno inteso modificare la qualificazione legale del lavoro straordinario di cui alle disposizioni di legge, le quali si riferiscono unicamente alla prestazione lavorativa oltre le 40 ore settimanali (o i maggiori orari previsti per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia). Di conseguenza la denominazione "lavoro straordinario" attribuita al lavoro prestato tra la 38,5ma ora e la 40ma ora, di cui al presente articolo, è stata

adottata ai soli fini dell'individuazione della percentuale di maggiorazione.

Dichiarazione comune n. 2

Le parti, visto l'intento comune di migliorare la competitività delle aziende anche tramite un pieno utilizzo degli impianti e fermo restando l'impegno reciprocamente dichiarato per favorire la modifica delle normative attualmente vigenti, visto il combinato disposto dell'art. 5 e dell'art. 17, punto 3 della direttiva 93/104/CE e dal decreto ministeriale del 22 maggio 2001 (G.U.R.I. n. 135 del 13 giugno 2001), convengono che possano essere previste, previa contrattazione a livello di singola azienda, turnazioni che consentano la utilizzabilità degli impianti sui sette giorni della settimana.

In tale caso la contrattazione dovrà comunque prevedere una giornata di riposo compensativo per ciascuna giornata di lavoro effettivamente prestato nella domenica ovvero nei giorni festivi.

Nota a verbale

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

Nota a verbale

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni e mobilità e di contratti di solidarietà, le parti convengono che a fronte di casi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro compatibilmente con le esigenze delle aziende.

In caso di necessità di sospensioni dell'attività lavorativa la Direzione aziendale potrà disporre anche in modo collettivo, previo accordo con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, quanto accantonato in conto ore e le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

Art. 36 (Lavoro straordinario, notturno e festivo)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre la durata dell'orario di lavoro l'orario settimanale secondo il regime di orario aziendale in atto ad eccezione del superamento dell'orario normale di fatto aziendale come conseguenza dell'utilizzo della flessibilità.

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

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

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

Rientrano nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea le seguenti causali:

- completamento di commesse con scadenza, la cui mancata osservanza determina danni economici all'azienda;
- la salvaguardia manutentiva non ordinaria dell'efficienza degli impianti, fatti salvi gli accordi di reperibilità eventualmente definiti a livello aziendale;
- l'evasione di adempimenti collegati a scadenze fiscali e/o amministrative.

Le prestazioni straordinarie per le causali sopra elencate possono essere richieste per un monte ore pari a 80 ore annue "pro-capite" e con un preavviso di 36 ore di anticipo.

Su richiesta delle R.S.U. si procederà ad un esame sulle cause che hanno determinato il ricorso al lavoro straordinario per le causali di cui sopra.

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

E' considerato lavoro notturno ai fini dell'applicazione delle maggiorazioni previste dalla tabella sotto riportata, quello prestato secondo la definizione di lavoro notturno previsto dall'art. 35 - Orario di lavoro.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso di lavoratore per il quale, ai sensi della

legge e dell'art. 35 - Orario di lavoro, il riposo compensativo cade in altro giorno, nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

E' considerato lavoro domenicale quello compiuto dal lavoratore avente il giorno di riposo compensativo in altro giorno della settimana limitatamente al turno la cui durata ricade interamente nella domenica o che ha inizio nella domenica.

Per i lavoratori discontinui, intendendosi per tali i guardiani, gli autisti, i custodi ed i portieri, è considerato lavoro festivo quello compiuto in un giorno di lavoro compensativo mentre in caso di prestazione domenicale la retribuzione oraria dovuta sarà maggiorata del 14,4%.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo, vengono confermate le maggiorazioni sulla retribuzione oraria di cui al c.c.n.l. 1° gennaio 1996-31 dicembre 1999 per i lavoratori del Settore grafico-editoriale secondo la seguente tabella:

Settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi

<i>Tipologia di maggiorazione</i>	<i>Maggiorazione in vigore fino alla data del 31 dicembre 2018</i>	<i>Tabella in vigore dal 1° gennaio 2019</i>
Flessibilità	9,62%	9,76%
Discontinui notturno	14,40%	14,61%
Turni diurni	6%	6,09%
Turni notturni	24%	24,36%
Lavoro notturno	54%	54,81%
Lavoro domenicale e/o festivo	54%	54,81%
Lavoro domenicale e/o festivo con riposo compensativo per il settore informatico e servizi innovativi (area tecnica)	30%	30,45%
Maggiorazioni straordinario feriale	30%	30,45%
Maggiorazione straordinario notturno e festivo	54%	54,81%
Maggiorazioni straordinario non collegato con normale orario lavoro:		
a) se diurno, con minimo di due ore di retribuzione	30%	30,45%
b) se notturno, con minimo di tre ore di retribuzione	60%	60,90%
Maggiorazioni straordinario notturno e festivo per i lavoratori addetti a turno notturno:		
a) lavoro notturno	60%	60,90%
b) lavoro festivo	60%	60,90%

Settore cartario-cartotecnico

<i>Tipologia di maggiorazione</i>	<i>Maggiorazione in vigore fino alla data del 31 dicembre 2018</i>	<i>Tabella in vigore dal 1° gennaio 2019</i>
Flessibilità	9,62%	9,76%
Discontinui notturno	14,40%	14,61%
Turni diurni (per 1° e 2° turno)	7,68%	7,80%
Turni notturni (3° turno)	25,02%	25,40%
Cambio squadre 1° e 3° turno	25,12%	25,50%
Cambio squadre 2° turno	49,15%	49,89%
Maggiorazioni straordinario diurno collegato con orario normale	25,12%	25,50%

Maggiorazioni straordinario non collegato con orario normale		
a) se diurno con minimo di tre ore di retribuzione	25,12%	25,50%
b) se notturno con minimo di 4 ore di retribuzione	49,15%	49,89%
Magg. lavoro festivo	52,64%	53,43%
Magg. lavoro notturno per operai non turnisti	52,64%	53,43%
Maggiorazioni straordinario domenicale	73,18%	74,28%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	76,97%	78,13%

Per quanto riguarda le percentuali di maggiorazioni riportate nelle sopraelencate tabelle, le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Nota a verbale per il Settore cartario-cartotecnico

Fermo restando che fino alla data del 31 dicembre 2001 rimane in vigore, per gli istituti qui considerati, la disciplina di cui al c.c.n.l. 1° luglio 1997-30 giugno 2001 (Cartai-Cartotecnici) artt. 5, 6, 7, Parte seconda, Norme Operai, e art. 4, Parte terza, Norme Impiegati, le parti si danno reciprocamente atto che quanto convenuto negli artt. 5, operai turnisti (vedasi Allegato 8), e art. 6, cambio delle squadre per lavori a turni (vedasi Allegato 9), di cui al richiamato c.c.n.l., continuerà a dispiegare i propri effetti sino a diversa regolamentazione in materia.

N.d.R.:

L'accordo 9 marzo 2021 prevede quanto segue:

Art. 36

(Lavoro straordinario, notturno e festivo)

(Omissis)

Art. 36 bis (Banca ore)

E' istituita, in via alternativa al lavoro straordinario, notturno o festivo, sia su richiesta del lavoratore che su richiesta della Direzione aziendale, la "Banca ore" per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate secondo la disciplina appresso definita previo accordo con la R.S.U. ove presente o, in alternativa, con le OO.SS. territoriali.

Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, nei limiti previsti dall'articolo 36, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione, di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni attualmente previste dal contratto nazionale nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria.

I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità della Banca Ore.

L'azienda dovrà dichiarare formalmente al lavoratore l'accantonamento in Banca Ore delle eventuali prestazioni straordinarie entro la fine del mese antecedente il mese di prestazione effettiva delle citate ore, fermo restando che l'accantonamento non potrà essere superiore al 50% delle ore prestate.

Per le ore di straordinario che confluiscono nella "Banca ore" verrà corrisposta la maggiorazione omnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Ai lavoratori che, nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale.

Alle R.S.U., saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di

straordinario effettuate.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore entro 12 mesi dalla scadenza del mese di accantonamento delle ore di straordinario.

Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto.

La scelta effettuata dal lavoratore o con accordo sindacale, circa l'accantonamento delle ore di straordinario in "Banca ore" riguarda l'insieme, non frazionabile, delle ore effettuate nel mese.

Le ore accantonate nella "Banca ore" sono disponibili per il lavoratore conformemente alle esigenze aziendali a decorrere dal mese successivo al loro accantonamento.

Art. 37 (Mutamento di mansioni)

In relazione ad esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al suo livello purché ciò non comporti un peggioramento economico né un mutamento sostanziale della sua posizione.

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.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi sottoscritti tra Direzione aziendale ed R.S.U. qualora presenti o le OO.SS. territoriali, firmatarie del presente contratto nazionale di categoria così come previsto all'[articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2015](#).

Nelle ipotesi di cui al 2° e al 3° comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Per gli accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita si farà riferimento alle norme di legge in materia.

Al lavoratore che sia adibito non occasionalmente e con carattere di prevalenza a mansioni di livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto un compenso di importo pari alla differenza fra la retribuzione di fatto percepita e quella minima del predetto livello superiore; comunque, trascorso un periodo di cinque mesi continuativi nel disimpegno di mansioni di livello superiore, il lavoratore acquisisce il passaggio al livello superiore.

Nel caso che si tratti di sostituzione temporanea di altri lavoratori assenti per motivi che diano diritto alla conservazione del posto il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di livello.

Se tali mansioni superiori vengono svolte per periodi frazionati, il nuovo livello e la relativa retribuzione saranno riconosciute quando la somma di tali periodi sia superiore a sei mesi nell'arco di nove mesi.

Art. 38 (Passaggio di qualifica da operaio a impiegato)

Nel caso di passaggio di qualifica, l'anzianità trascorsa nella qualifica di provenienza deve valere agli effetti del preavviso, delle ferie e del trattamento di malattia.

Per quanto concerne invece gli scatti di anzianità, gli scatti già maturati nella qualifica di provenienza vengono considerati utili ai fini del computo degli scatti complessivi secondo la normativa ed entro i limiti contemplati dall'art. 39 - Aumenti periodici di anzianità.

Art. 39 (Aumenti periodici di anzianità)

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

ciascun livello retributivo.

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

<i>Settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi</i>	<i>Settore cartario-cartotecnico</i>	<i>Aumento periodico di anzianità</i>
<i>Livello</i>	<i>Livello</i>	<i>Euro</i>
Q	Q	16,01
1°	AS	16,01
2°	A	16,01
3°	B1	14,46
4°	B2/B2S	13,94
5°	C1/C1S	13,43
6°	C2	13,17
7°	C3	12,91
8°	D1	12,39
9°	D2	11,88
10°	E	11,62

I valori modificativi di quelli già in essere, saranno applicati agli aumenti periodici di anzianità maturabili dal 1° gennaio 2002.

Fino al 31 dicembre 2001 rimangono in vigore gli importi in essere previsti dal c.c.n.l. 1° gennaio 1996-31 dicembre 1999 per il settore grafico-editoriale ed affini, e dal c.c.n.l. 1° luglio 1997-30 giugno 2001 per il settore cartario-cartotecnico, riportati rispettivamente in Allegato 10 ed Allegato 11.

All'atto della maturazione del primo scatto di anzianità successivamente alla data del 1° gennaio 2002, gli scatti di anzianità maturati precedentemente verranno rivalutati sulla base degli importi previsti dalla presente tabella.

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

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

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

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

Tale norma, in base a quanto sopra stabilito, non si applica ai passaggi di livello che avvengono in forma automatica.

Norma transitoria per il settore informatico e dei servizi innovativi

Per i lavoratori del settore informatico e dei servizi innovativi per i quali, alla data di stipula del presente accordo trovi applicazione una differente disciplina degli aumenti periodici, verranno seguiti i seguenti criteri di cui all'accordo-quadro dell'11 dicembre 2001 tra UNIMATICA-CONFAPI e SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILSIC-UIL (vedasi Allegato 16).

Art. 40 (Permessi)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

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

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

In particolare considerazione saranno tenute le richieste di permessi per consentire agli eletti di partecipare alle riunioni degli Organismi scolastici di cui alla [legge n. 67/1987](#).

Per i permessi di cui al comma precedente nessuna retribuzione è dovuta.

N.d.R.:

L'accordo 9 marzo 2021 prevede quanto segue:

Art. ...

(Congedo per le vittime di violenza di genere)

Le parti si impegnano a presentare ad Enfea l'"Avviso comune", sotto riportato per la definizione di una prestazione di sostegno per le vittime di violenza di genere, ex [art. 24 del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015](#), aggiuntiva al congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere di cui alla normativa di cui sopra.

AVVISO COMUNE

Premesso che:

- le lavoratrici dipendenti del settore privato, incluse le lavoratrici per le quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni previdenziali di maternità erogate dall'INPS, hanno diritto al congedo per violenza di genere a condizione che risultino titolari di rapporto di lavoro in corso di svolgimento con obbligo di prestare l'attività lavorativa;
- siano inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri antiviolenza o dalle Case Rifugio di cui all'[articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 15 ottobre 2013, n. 119](#);
- il congedo spetta per un periodo massimo di 3 mesi equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa;
- che ulteriori periodi di congedo, fruiti dalla lavoratrice per tale causale, non sarebbero coperti da indennità alcuna.

A tal fine, UNIGEC-CONFAPI e UNIMATICA-CONFAPI, SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL concordano di richiedere ad Enfea, nell'ambito delle prestazioni di sostegno al reddito, di prevedere una prestazione che consenta la corresponsione di una indennità aggiuntiva per un ulteriore periodo nelle misure e modalità che saranno definite dal suddetto Ente.

Art. ...

(Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro)

A decorrere dalla data del 1° giugno 2021, in aggiunta a eventuali altri benefici contrattuali o di legge sono riconosciute ai lavoratori 16 ore di permesso retribuito l'anno ove ricorrano i seguenti requisiti:

- 1) lavoratori con patologie gravi e ingravescenti;
- 2) lavoratori che assistano familiari non autosufficienti o tossicodipendenti o che siano essi stessi tossicodipendenti.

Detti permessi possono essere utilizzati ad ore o per intere giornate e si azzerano alla fine di ogni anno legale.

L'utilizzo dei suddetti permessi avviene con un preavviso di almeno 5 giorni, fatte salve situazioni d'urgenza.

Su richiesta dell'azienda il lavoratore è tenuto a presentare idonea documentazione per la fruizione dei permessi di cui ai precedenti punti 1 e 2.

I datori di lavoro considereranno eventuali domande dei predetti lavoratori ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da Tempo Pieno a Part Time.

Nota a verbale

Nel caso di interventi legislativi che dovessero introdurre permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dal presente articolo le parti si incontreranno per loro armonizzazione.

Art. 41 (Assenze)

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

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

Per le procedure di comunicazione e giustificazione dell'assenza per malattia si fa rinvio agli artt. 63 (Norme operai) e 71 (Norme impiegati) - Malattia e infortunio.

Art. 42 (Aspettativa)

L'azienda, ai sensi della [legge n. 162/1990](#) e del [D.P.R. n. 309/1990](#) concederà un periodo di aspettativa non retribuita al lavoratore che ne faccia richiesta:

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

L'azienda potrà inoltre concedere aspettative non retribuite a fronte di gravi e documentati motivi personali.

Art. 43 (Diritto allo studio)

I lavoratori che, fuori dell'ipotesi di cui all'art. 44 - Lavoratori studenti, al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

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

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore dieci annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

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

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore "pro-capite" per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

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

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

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

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e le R.S.U.

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

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

Le parti, nella consapevolezza che il continuo progresso delle tecnologie richiede un corrispondente adeguamento delle capacità professionali al fine di conseguire e mantenere un ottimale utilizzo degli impianti e dei processi, convengono che a livello aziendale si possano definire iniziative formative, utilizzando i permessi di cui al presente articolo, ricercando comunque il contributo delle risorse pubbliche, comunitarie, nazionali e regionali destinate alla formazione professionale.

Nota a verbale

Nelle imprese con meno di 15 addetti, fatto salvo il diritto allo studio, i relativi permessi di studio dovranno tener conto dell'esigenza di assicurare il regolare svolgimento dell'attività produttiva.

Art. 44 (Lavoratori studenti)

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

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

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

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

La R.S.U. potrà optare tra il trattamento sopra indicato ed eventuali trattamenti aziendali esistenti per lo stesso titolo.

Art. 45 (Istruzione professionale e formazione)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità e si impegnano a dare impulso alla istruzione professionale come mezzo necessario ad affinare le capacità tecniche delle maestranze ed a migliorare ed aumentare il loro apporto professionale nell'ambito produttivo.

Le parti, nella consapevolezza che il continuo progresso delle tecnologie richiede un corrispondente adeguamento delle capacità professionali al fine di conseguire e mantenere un ottimale utilizzo degli impianti e dei processi, convengono che a livello aziendale si possano definire iniziative formative, utilizzando i permessi di cui all'[art. 43 - Diritto allo studio](#), ricercando comunque il contributo delle risorse pubbliche, comunitarie, nazionali e regionali destinate alla formazione professionale.

In particolare le parti convengono di procedere ad un'opera di reciproca sensibilizzazione nei confronti dell'Ente bilaterale nazionale ENFEA e delle sue articolazioni territoriali per la predisposizione di specifici progetti di formazione mirati alle professionalità dei settori rappresentati nonché azioni concordate, anche attraverso uno specifico confronto con le R.S.U. o Segreterie territoriali, su iniziative formative in collaborazione con il FAPI.

a) Congedi per la formazione

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

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di

studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

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

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

- oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

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

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

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

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

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

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

b) Congedi per formazione continua

1. Ai sensi dell'[art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53](#), al fine di accrescere le proprie conoscenze e competenze professionali i dipendenti possono fruire di congedi per la formazione continua.

2. Le condizioni e le modalità di fruizione saranno definite a livello aziendale.

N.d.R.:

L'accordo 9 marzo 2021 prevede quanto segue:

Art. ...

(Formazione)

Le Parti congiuntamente ritengono:

- che la formazione professionale rappresenti un valore aggiunto e costituisca una condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato sulla qualità che impone un forte investimento in ricerca, innovazione e risorse umane, soprattutto sui temi dell'Industria 4.0;
- che la formazione debba rivestire un ruolo strategico nella valorizzazione professionale delle risorse umane, tenuto anche conto delle sempre più rapide evoluzioni tecnologiche, nonché nelle conoscenze riguardanti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- che la formazione debba avvalersi anche delle potenzialità dell'apprendimento online (e-learning) attraverso l'uso delle tecnologie multimediali che consentono modularità e adattabilità dei percorsi formativi alle esigenze organizzative, produttive e individuali;
- che la ricerca di un sempre più alto livello di qualità richiesto dal mercato sia un elemento fondamentale per dare competitività duratura all'intero sistema delle piccole e medie industrie rappresentate.

Per il raggiungimento di tali obiettivi è indispensabile che la formazione, al di là delle conoscenze di tipo scolastico o derivanti dalle esperienze lavorative:

- consenta di acquisire professionalità specifiche, adeguate alle innovazioni tecnologiche, organizzative, di processo e di prodotto;
- sia sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sui posti di lavoro;

- consenta una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- faciliti il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza, con particolare riferimento alle lavoratrici dopo l'utilizzo del congedo per maternità.

Nel comune presupposto che l'aggiornamento continuo e lo sviluppo delle risorse umane sono fattori determinanti per consentire il progressivo miglioramento delle competenze necessarie per affrontare le sfide competitive dei mercati, le Parti, riconoscono la necessità di favorire l'inserimento professionale, ponendo particolare attenzione alla formazione propedeutica e all'addestramento dei neo inseriti, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano loro di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evoluzione delle attività e dei modelli organizzativi aziendali, sia per il conseguimento di nuove competenze, sia per lo sviluppo ed il rinnovamento delle professionalità acquisite sia per la crescita della competitività delle PMI.

Le Parti a livello aziendale si attiveranno, pertanto, a facilitare l'iter procedurale di condivisione dei piani formativi previsti dai fondi interprofessionali, nel rispetto delle condizioni contenute nei bandi periodicamente emanati, con specifico riferimento al Fondo Formazione PMI - FAPI, concordemente riconosciuto quale strumento privilegiato di attuazione degli obiettivi suddetti.

Le aziende rilasceranno al lavoratore interessato, con modalità definite a livello aziendale, l'attestazione relativa ai corsi di formazione professionalizzante svolti. (concordare un facsimile di modello di attestazione).

Le aziende si impegnano inoltre a favorire l'accesso a percorsi formativi finalizzati all'acquisizione o all'aggiornamento di competenze trasversali, digitali, informatiche e linguistiche che prevedano il rilascio di certificati o attestati rilasciati da soggetti terzi e riconosciuti dall'ordinamento dei fondi interprofessionali.

Le ore di formazione e la loro distribuzione formano oggetto di confronto tra le parti a livello aziendale da svolgersi secondo le previsioni dell'art. 4 del presente c.c.n.l.

Le parti si attiveranno altresì ad ogni livello per il tracciamento dei percorsi di formazione continua nella direzione del Libretto Formativo e delle sue successive evoluzioni normative. A tal fine si impegnano a favorire la diffusione della Smart Card delle Competenze di FAPI quale strumento per la certificazione delle competenze acquisite.

Art. 46 (Tutela della maternità e della paternità)

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamate nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il 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.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante i 2 mesi che precedono la data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza (e, ove il parto avvenga oltre quella data, per tutto il periodo successivo che precede il parto) e durante i 3 mesi dopo il parto. Così come previsto dalla [legge n. 53/2000](#), e nel rispetto delle condizioni ivi stabilite, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto.

Le lavoratrici madri e i lavoratori padri avranno diritto, a norma di legge, di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di assenza obbligatoria di cui sopra, in costanza di rapporto di lavoro, con le seguenti modalità:

ai genitori naturali è consentito assentarsi entro i primi 8 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due non superiore a 10 mesi, aumentabili a 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. Detto periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- alla madre lavoratrice dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7, dalla nascita del figlio, se lo stesso si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;

- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a decorrere dal giorno successivo al parto), e anche se la stessa non lavora;

- al genitore solo (padre o madre), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Ai lavoratori dipendenti, genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta, con le stesse modalità dei genitori naturali, e cioè entro i primi otto anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

I genitori naturali, possono usufruire dell'indennità per congedo parentale:

- entro i primi 3 anni di età del bambino per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi con un importo pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile;

- dai 3 anni e un giorno agli 8 anni di età del bambino, nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 3 anni, o per la parte non fruita, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione.

I genitori adottivi o affidatari, possono usufruire dell'indennità per congedo parentale al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile:

- entro i 3 anni dall'ingresso in famiglia del minore, indipendentemente dalle condizioni di reddito del richiedente, per un periodo di congedo complessivo di sei mesi tra i due genitori;

- dai 3 anni e un giorno agli 8 anni dall'ingresso in famiglia del bambino nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia, o per la parte non fruita, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione.

Tali ulteriori periodi di assenza verranno computati ai fini del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, le lavoratrici hanno diritto alla retribuzione intera, con deduzione di quanto percepiscono allo stesso titolo dall'INPS.

Qualora durante il periodo di cui sopra intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni del presente articolo quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno di inizio della malattia stessa.

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

Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro deve essere computato nell'anzianità di servizio e ai fini della gratifica natalizia e delle ferie.

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 6 ore.

I permessi di riposo di cui sopra hanno la durata di 1 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. La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni dietro presentazione di certificato medico. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto.

Qualora nel corso del periodo di assenza per gravidanza siano intervenuti processi riorganizzativi o di inserimento di innovazioni tecnologiche nell'area di lavorazione di appartenenza della lavoratrice, l'azienda procederà ad un adeguato periodo di addestramento atto ad un proficuo reinserimento della lavoratrice.

Per quanto concerne i congedi previsti dall'[art. 3 della legge 8 marzo 2000, n. 53](#), e dalle relative disposizioni attuative di cui al [decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278](#), restano fermi i termini di preavviso per la richiesta di godimento dei suddetti congedi così come disciplinati dalle normative di legge.

Nota a verbale

I permessi di cui al presente articolo sono applicabili, là dove sussistono le condizioni di legge, anche ai lavoratori padri, secondo le previste modalità.

Nota a verbale

In attuazione di quanto disposto dalla [legge n. 228/2012](#) le Parti si impegnano nell'ambito dell'Osservatorio di cui all'art. 3 del presente c.c.n.l. a stabilire le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Art. 47 (Missioni - Trasferte)

Al lavoratore in missione/trasferta per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti a mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, a piè di lista, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese.

Trasferta giornaliera

Al lavoratore in trasferta giornaliera, intendendosi per tale la missione fuori dal comune di residenza dell'azienda effettuate ad una distanza di almeno 150 Km dalla sede ordinaria di lavoro, verrà corrisposta per le ore eccedenti il normale orario di lavoro una indennità pari al 30% della retribuzione giornaliera.

Trasferta plurigiornaliera

Se la trasferta ha una durata superiore alle 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 30% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di prestazione lavorativa.

Il trattamento di cui sopra assorbe anche l'eventuale compenso per il tempo di viaggio, anticipazioni e impreviste protrazioni di orario comportate dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno remunerate con le maggiorazioni di cui all'art. 36 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in trasferta presso altre località o sede di lavoro per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad un mese, la indennità di cui sopra, dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 20% e, dopo il secondo mese, nella misura del 10%.

L'indennità di cui ai commi precedenti sarà corrisposta nella misura del 10% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

L'indennità di cui sopra non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 48 (Chiamata e richiamo alle armi)

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e, agli effetti del trattamento di fine rapporto, il tempo passato sotto le armi, salvo per il lavoratore in prova, si considera come passato in servizio presso l'azienda.

Terminato il servizio militare il lavoratore dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'azienda per riprendere il servizio.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di legge più favorevoli al lavoratore.

Art. 49 (Trattamento di fine rapporto)

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

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

Se il lavoratore è remunerato in tutto o in parte con provvigioni o partecipazioni, si applicano le seguenti norme:

- le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine prima del termine di ciascun anno;
- le partecipazioni agli utili sono computate fino ad un massimo pari all'importo degli altri elementi della retribuzione normale annua.

Per quanto non previsto si rinvia alle norme della [legge 29 maggio 1982, n. 297](#) (vedasi Allegato 4).

Ai fini di tale istituto i criteri di contabilizzazione delle indennità di anzianità maturate al 31 maggio 1982 sono quelli derivanti dalla applicazione delle norme in uso precedentemente alla [legge n. 297/1982](#) e a cui si rinvia (vedasi Allegato 5 e Allegato 6).

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

Art. 50 (Indennità in caso di morte)

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

In mancanza delle persone indicate al 1° comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima, ai sensi dell'[art. 2122](#) cod. civ. come modificato dalla [sentenza n. 8/1972 della Corte costituzionale](#).

Art. 51 (Lavoratori esposti a rischio di responsabilità civile verso terzi - Legge n. 190/1985)

In applicazione dell'[art. 5](#) della [legge n. 190/1985](#) il datore di lavoro è tenuto ad assicurare contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa (con esclusione della colpa grave e del dolo) tutti i dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi.

Art. 52 (Previdenza complementare)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Le parti, preso atto della [legge 8 agosto 1995, n. 335](#), di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, delle importanti modifiche apportate al [D.Lgs. n. 124/1993](#) sulla disciplina di forme pensionistiche complementari, hanno concordato di contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale per i lavoratori delle aziende interessate mediante la istituzione di un Fondo pensione complementare a capitalizzazione, denominato FONDAPI, secondo quanto di seguito stabilito.

Natura e scopi del Fondo

Il Fondo ha l'obiettivo di fornire, in ottemperanza al [D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124](#), e successive modificazioni e integrazioni, prestazioni complementari dei trattamenti di pensione pubblica in forma di rendita e capitale, sulla base dei contributi accantonati e capitalizzati e dei rendimenti realizzati dai soggetti gestori individuati dal Fondo.

Soci del Fondo

Al Fondo saranno associati:

- i lavoratori operai, impiegati, quadri, non in prova, il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente c.c.n.l., i quali presentino domanda di associazione;
- le aziende dalle quali dipendono i lavoratori associati di cui sopra;
- i dipendenti delle Associazioni firmatarie del presente accordo che presentino domanda di associazione.

Contribuzione

In via paritetica, il contributo a FONDAPI viene elevato, con decorrenza dal 1° gennaio 2011, dall'1% all'1,2%.

Con riferimento alla quota di t.f.r. da maturare nell'anno le quote saranno:

- il 2% della retribuzione utile per il t.f.r. per i lavoratori con contribuzione previdenziale antecedente il 28 aprile 1993;
- il 100% del t.f.r. per i lavoratori con contribuzione previdenziale successiva al 28 aprile 1993.

Al t.f.r. residuo per effetto dei versamenti al Fondo delle quote sopraindicate si continuerà a dare applicazione

alle normative vigenti in materia.

Il singolo lavoratore avrà la facoltà di destinare i contributi propri più elevati di quelli previsti compatibilmente con i limiti di deducibilità fiscale.

Quota di iscrizione e quota associativa

La quota di iscrizione al Fondo è fissata in € 11,36 complessive per ciascun iscritto, suddivisa in parti eguali tra lavoratore e impresa, da versarsi al momento della iscrizione con modalità che verranno definite dal Fondo.

La quota associativa annua da destinare al finanziamento delle spese del Fondo sarà ragguagliata ad un valore massimo pari allo 0,09% della retribuzione contrattuale del (livello-gruppo) composta da minimo tabellare, indennità di contingenza, E.d.r. per ciascuna delle due parti.

Nota a verbale per i lavoratori del settore rappresentato da UNIMATICA

Dal 1° gennaio 2002 ai lavoratori delle aziende dei settori rappresentati da UNIMATICA-CONFAPI si applicheranno le normative di cui al presente articolo.

I suddetti lavoratori dipendenti di aziende già rientranti nella sfera di competenza FONDAPI manterranno la loro posizione assicurativa.

I suddetti lavoratori dipendenti di aziende non rientranti nella sfera di competenza FONDAPI dovranno optare per l'adesione a FONDAPI.

N.d.R.:

L'accordo 9 marzo 2021 prevede quanto segue:

Art. 52

(Previdenza complementare)

Aggiungere dopo l'ultimo alinea sotto il punto Contribuzione inserire: "Il lavoratore può optare per destinare il Flex benefits contrattuale alla Previdenza Complementare".

Art. 53 (Regolamento interno di azienda)

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

Art. 54 (Disciplina del lavoro)

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente c.c.n.l. o il regolamento interno non dispongano.

Il lavoratore deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:

- usare l'attività e la diligenza richieste dalla natura della prestazione dovuta;
- osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;
- non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di produzione dell'azienda, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio e non asportare disegni e campionature;
- rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
- comunicare l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo le procedure previste dal presente c.c.n.l., salvo il caso di impedimento giustificato;
- rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante le affissioni nei locali di lavoro;
- avere cura degli oggetti, macchinario e strumenti a lui affidati.

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

- 1) rimprovero verbale;

- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore a 3 ore di normale retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro con trattenuta sulla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- 5) licenziamento senza preavviso.

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

Per le sottoelencate mancanze al lavoratore potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.

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

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura prevista dal presente c.c.n.l., salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;
- e) sia trovato addormentato;
- f) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto, o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;
- g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza ed in tal caso, inoltre, l'operaio verrà allontanato;
- h) alterchi anche con vie di fatto purché non assumano carattere di rissa;
- i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;
- j) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.

Potrà essere licenziato senza preavviso il lavoratore colpevole di:

A. lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi nei casi non previsti dalla precedente lett. i), salvo però il diritto dell'azienda di operare sulla indennità di risoluzione del rapporto e sino alla concorrenza della indennità stessa, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;

B. 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 sopra;

C. recidiva nella medesima mancanza che abbia dato luogo già a sospensione nei sei mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni;

D. reati per i quali siano intervenute condanne definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

E. insubordinazione grave verso i superiori;

F. furto;

G. danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;

H. risse nello stabilimento;

I. trafugamento di schizzi, disegni o documenti, di procedimenti di lavorazione o di fabbricazione o riproduzione degli stessi;

L. assenza ingiustificata prolungatasi oltre 4 giorni lavorativi.

Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente c.c.n.l. le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

Procedura di contestazione

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente la R.S.U.

Fermo restando l'espletamento della procedura di contestazione di cui sopra, il rapporto di lavoro nei casi che comportino il licenziamento senza preavviso per giusta causa potrà essere sospeso cautelativamente con effetto immediato.

Art. 55 (Licenziamenti)

Per i criteri in materia di licenziamenti collettivi e individuali valgono le norme di legge in materia.

Art. 56 (Certificato di lavoro)

Ai sensi dell'[art. 2124](#) cod. civ. l'azienda dovrà mettere a disposizione del lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per i diritti che ne derivano, un certificato che attesti la natura delle mansioni disimpegnate ed il periodo di servizio prestato.

Art. 57 (Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore)

Le disposizioni del presente c.c.n.l., nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti, con il presente c.c.n.l., non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute.

Art. 58 (Disposizioni generali)

Per quanto non regolato dal presente c.c.n.l. si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Parte seconda

NORME OPERAI

Art. 59 (Periodo di prova)

L'assunzione in servizio dell'operaio può avvenire con un periodo di prova da notificarsi per iscritto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risoluzione del rapporto di lavoro con il solo pagamento della retribuzione per il tempo in cui il lavoro è stato prestato ed in base alla retribuzione stabilita per il livello nel quale l'operaio ha prestato la sua opera, sempreché non sia stata precedentemente concordata in misura superiore.

Il servizio prestato durante il periodo di prova, in caso di conferma, va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

Il periodo di prova non potrà essere superiore a 30 gg di effettiva prestazione.

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro sui sei giorni lavorativi le durate precedentemente espresse sono

moltiplicate per il coefficiente 1,2.

Non sono ammesse protrazioni né la rinnovazione del periodo di prova.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per malattia o infortunio sul lavoro, il lavoratore potrà essere ammesso a completarlo qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni di calendario.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano anche durante il periodo di prova, ai sensi delle leggi relative.

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

Art. 60 (Riposo settimanale e giorni festivi)

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

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

a) festività nazionali:

b) altre festività:

- Capodanno;

- Epifania;

- lunedì successivo alla Pasqua;

- 15 agosto (Assunzione della B.V.M.);

- 1° novembre (Ognissanti);

- 8 dicembre (Immacolata Concezione);

- 25 dicembre (S. Natale);

- 26 dicembre (S. Stefano);

- giorno del Patrono della località dove ha sede lo stabilimento (per le unità produttive ubicate nel comune di Roma 29 giugno - SS. Pietro e Paolo). Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le Organizzazioni territoriali qualora la ricorrenza del S. Patrono coincida con altra festività retribuita.

In caso di coincidenza di una o più festività di cui alle lett. a) e b) del presente articolo tra di loro, o con la domenica, o con il giorno destinato al riposo compensativo, qualora non si proceda a spostamento, verrà corrisposto al lavoratore, in aggiunta alla retribuzione mensile, l'importo di un 1/26 dell'intera retribuzione stessa.

La retribuzione mensile non subirà riduzioni per le giornate di festività anche nel caso in cui il lavoratore, in coincidenza con il giorno festivo, risulti assente dal lavoro per aspettativa facoltativa "post-partum", congedo matrimoniale, permessi e assenze per giustificati motivi e nei casi in cui il lavoratore risulti sospeso dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore, salvi, per quanto concerne le festività di cui al punto b), i periodi di sospensione dal lavoro in atto da oltre due settimane.

Fino al 31 dicembre 2018 in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla [legge n. 54/1977](#), così come modificata dal [D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792](#), e dalla [legge n. 336/2000](#), vengono riconosciute:

- n. 24 ore di permesso retribuito per i lavoratori dei Settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi;

- n. 23 ore di permesso retribuito per i lavoratori del Settore cartario-cartotecnico.

Dal 1° gennaio 2019 i trattamenti previsti in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla [legge n. 54/1977](#), così come modificata dal [D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792](#), e dalla [legge n. 336/2000](#), sono riportati nella normativa dell'orario di lavoro di cui all'art. 35 del presente c.c.n.l.

Relativamente al Settore cartario-cartotecnico, valgono le norme contenute nel c.c.n.l. 1° luglio 1997-30 giugno 2001, art. 12, Parte prima, Norme generali - Riposo settimanale - ed art. 10, Parte seconda, Norme Operai - Giorni festivi - (vedasi Allegato 32).

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

Art. 61 (Ferie)

Le parti firmatarie del presente c.c.n.l., ravvisando l'interesse comune ad una più razionale distribuzione del periodo feriale nel Paese che consenta il superamento delle strozzature di inattività dei settori industriali che permetta una più consona finalizzazione al riposo, si dichiarano disponibili e auspicano discipline che consentano lo scaglionamento territoriale o aziendale di tale distribuzione.

L'operaio ha diritto ad un periodo di ferie annuali, con la normale retribuzione commisurata all'orario contrattuale nella misura di:

- grafici-editoriali, informatici-servizi innovativi: quattro settimane e mezzo, pari a 173 ore e 15 minuti;
- cartari-cartotecnici: 166 ore e 50 minuti.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, comunque avvenuta, all'operaio, qualora abbia maturato il diritto delle ferie intere, spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

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

Si computano come servizio, agli effetti della maturazione del diritto alle ferie, i periodi di assenza: per malattia ed infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 63 - Malattia e infortunio, per gravidanza e puerperio nei limiti dell'assenza obbligatoria di cui al [D.Lgs. n. 151/2001](#); per assenze giustificate per un periodo non superiore a mesi 3 complessivi nell'anno.

L'epoca delle ferie sarà normalmente stabilita dal maggio all'ottobre, salvo obiettive esigenze tecniche, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparti, per scaglioni o individualmente.

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

La malattia con ricovero ospedaliero, regolarmente comunicata e certificata, sopravvenuta durante il periodo delle ferie, ne interrompe il decorso.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie, salvo diverso accordo documentato tra le parti.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

Chiarimento a verbale

La settimana è pari all'orario medio settimanale.

La giornata è pari ad un quinto dell'orario medio settimanale.

Le giornate di ferie, godute dai lavoratori, vengono detratte dal monte ore ferie complessivamente spettante, in relazione al numero di ore che si sarebbero dovute prestare in tali giornate.

Nota interpretativa a verbale

Le parti esplicitamente riconoscono che per "malattie con ricovero ospedaliero" non hanno voluto riferirsi esclusivamente al periodo di ospedalizzazione.

Norma transitoria per i lavoratori del settore cartario-cartotecnico

Ogni singola giornata di ferie maturata, e non ancora fruita, sino alla data del 31 dicembre 2001 sarà rapportata, con decorrenza dal 1° gennaio 2002, ad 1/5 dell'orario medio settimanale di 38 ore e 40 minuti.

Qualora alla data del 31 dicembre 2001 le ferie maturate e non ancora fruita fossero espresse in termini orari, il riproporzionamento conseguente alla riduzione dell'orario di lavoro settimanale da 38 ore e 40 minuti a 38 ore e 30 minuti avverrà con le seguenti modalità:

- ferie al 1° gennaio 2002 = ferie al 31 dicembre 2001: $38,666 \times 38,5$.

Art. 62 (Congedo matrimoniale)

In caso di matrimonio l'operaio ha diritto ad un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi con decorrenza della normale retribuzione ivi compreso, quale anticipo, il trattamento a carico dell'INPS alla cui regolamentazione si farà riferimento.

Art. 63 (e 71 del c.c.n.l.) (Malattia e infortunio non sul lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1) *Certificazione medica*

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo in caso di comprovato impedimento. Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda non oltre il terzo giorno dall'inizio della malattia, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere il servizio e deve essere attestata da successivi protocolli identificativi, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire in azienda entro il terzo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato precedente.

La Direzione aziendale dovrà identificare e portare a conoscenza dei lavoratori modalità certe e documentate per le comunicazioni dell'assenza.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

2) *Visite di controllo*

Per quanto concerne il controllo delle assenze per infermità, fermo restando quanto previsto dall'[art. 5 della legge n. 300/1970](#), vengono stabilite le seguenti regole e comportamenti:

1) il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio 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](#) (10.00-12.00 e 17.00-19.00);

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) sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per cause inerenti la malattia.

Salvo i casi comprovati di cui al punto precedente, il lavoratore che non sia reperito presso il domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale per l'intero periodo di malattia.

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

3) *Conservazione del posto*

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

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

- L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1.095 giorni di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie.

Superati i limiti di conservazione del posto di lavoro, i lavoratori affetti da malattie di natura cronica di particolare gravità, debitamente documentate, potranno richiedere un periodo di aspettativa non superiore a mesi 6, salvo diversa intesa fra azienda e lavoratore, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto. Tale aspettativa potrà essere prorogata per un periodo pari a quello inizialmente richiesto.

4) *Trattamento economico*

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).

Per i successivi 6 mesi corresponsione del 50% della normale retribuzione di fatto netta come sopra definita. Tale trattamento aggiuntivo non può sommarsi all'indennità INPS e pertanto opererà esclusivamente per i periodi, all'interno dei 6 mesi successivi al primo semestre, non coperti dall'intervento economico dell'INPS.

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

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

- le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il Day Hospital;
- le terapie salvavita;
- i periodi di assenza continuativa superiori ad un mese, entro il limite complessivo di 90 giorni.

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

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

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

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

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

Norma transitoria

I lavoratori che alla data di entrata in vigore della presente disciplina (1° agosto 2018) hanno raggiunto il periodo complessivo di 12 mesi di conservazione del posto, beneficeranno di un ulteriore periodo di tre mesi, o minor periodo, fino a raggiungere il periodo complessivo di 15 mesi complessivi.

La presente disposizione transitoria ha efficacia limitatamente ai primi tre mesi dall'entrata in vigore della nuova disciplina sulle malattie.

N.d.R.:

Accordo 10 luglio 2019 prevede quanto segue:

Si è convenuto il seguente accordo interpretativo relativo all'istituto della malattia di cui all'art. 63, Parte seconda, Norme operai.

Premesso che con il verbale di accordo del 9 luglio 2018 di rinnovo del c.c.n.l. 29 luglio 2013 le parti hanno convenuto l'unificazione dell'istituto della malattia, nel nuovo testo concordato, a valere per il personale inquadrato nelle categorie operai, impiegati e quadri, stante per quest'ultimi, il rinvio operato dall'art. 78, Parte quarta, Quadri.

Convengono e riconoscono che quanto previsto dall'art. 63, Parte seconda, Norme operai, si applica anche al personale di cui alla Parte terza, Norme impiegati, di cui al vigente c.c.n.l. 9 luglio 2018 in scadenza al 31 dicembre 2019.

Art. 63 bis (Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale)

Il lavoratore assente dal lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale ha diritto al seguente trattamento:

- Conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità d'invalidità temporanea.
- Corresponsione da parte dell'azienda, oltre l'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 retribuzione giornaliera normale di fatto (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario).

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

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

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

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

Art. 64 (Gratifica natalizia)

La gratifica natalizia per gli operai e gli apprendisti è stabilita, fino al 31 dicembre 2018, nella misura di 192 ore e 30 minuti di retribuzione e dal relativo importo non dovrà essere effettuata alcuna detrazione di quanto corrisposto dall'INPS o dall'INAIL per i casi di malattia o d'infortunio sul lavoro.

Dal 1° gennaio 2019 la gratifica natalizia è fissata, con le stesse modalità, nella misura di 169 ore.

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

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

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

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente c.c.n.l., nonché i periodi di assenza per regolari permessi quando siano complessivamente di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Per le sospensioni di lavoro valgono le norme di legge in materia.

Norma transitoria per il Settore cartario-cartotecnico

Fino alla data del 31 dicembre 2001 la misura della gratifica natalizia per gli operai del settore cartario-cartotecnico rimane fissata in 193 ore della normale retribuzione. A tal fine si richiama la disposizione di cui all'art. 14, Parte seconda, Norme Operai, del c.c.n.l. 1° luglio 1997.

Art. 65 (Corresponsione della retribuzione e delle competenze per cessazione del rapporto)

La retribuzione sarà corrisposta con periodicità mensile, salvo diversa pattuizione aziendale.

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

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

Nota a verbale

Le Parti, preso atto del difficile contesto di crisi economica che sta colpendo in modo particolare le PMI del settore, al fine di apportare benefici al sistema impresa nel suo complesso, convengono di promuovere, su

richiesta delle imprese interessate, previa informativa in tempi congrui alla R.S.U. o, ove assente, alle OO.SS. territoriali, la sperimentazione di un modello organizzativo che preveda la possibilità per le imprese stesse di erogare le somme relative ai ratei di mensilità aggiuntive, premi e tutti gli elementi economici accessori anziché in un'unica soluzione in dodicesimi.

Art. 66 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 54 - Disciplina del lavoro - o le sue dimissioni, dovranno aver luogo con un preavviso di n. 2 settimane.

Per gli operai dei settori grafico-editoriale con anzianità superiore ai 10 anni il periodo di preavviso è elevato a n. 3 settimane.

Il preavviso di regola deve essere dato per iscritto l'ultimo giorno lavorativo della settimana.

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

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

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

Per il lavoratore che avesse partecipato, nei dodici mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, a interventi formativi teorici o teorico-pratico con la partecipazione di docenti esterni, comprendendo tra questi anche i tecnici delle case produttrici degli impianti acquisiti dall'impresa datrice di lavoro, il periodo di preavviso individuale è incrementato di 2 mesi di effettivo lavoro.

Dichiarazione a verbale per il settore grafico-editoriale

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

Parte terza

NORME IMPIEGATI

Art. 67 (Periodo di prova)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

L'assunzione dell'impiegato può avvenire con un periodo di prova, da notificarsi per iscritto.

La durata massima di tale periodo, riferita all'effettivo servizio, è disciplinata dalla seguente tabella:

<i>Settori grafico-editorialeinformatico-servizi innovativi</i>		<i>Settore cartario-cartotecnico</i>	
Quadri/1° liv./2° liv.	130 giorni	Quadri - Gruppo A	130 giorni
3° liv./4° liv./5° liv./6° liv./7° liv.	80 giorni	Gruppo B - Gruppo C	80 giorni

Per il lavoratore grafico assunto al 9° livello, il periodo di prova non potrà essere superiore a 30 giorni.

I periodi di prova di cui alla tabella precedente sono riferiti a orari di lavoro distribuiti su cinque giorni lavorativi.

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro sui sei giorni lavorativi le durate precedentemente espresse sono moltiplicate per il coefficiente 1,2.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano anche durante il periodo di prova, ai sensi delle leggi relative, fatta eccezione per il contributo dovuto all'Istituto nazionale delle assicurazioni per la Cassa di previdenza per gli impiegati. Detto contributo dovrà essere corrisposto, dopo superato il periodo di prova, con decorrenza dalla data di assunzione.

Non sono ammesse protrazioni né la rinnovazione del periodo di prova.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per malattia o infortunio sul lavoro, il lavoratore potrà essere ammesso a completarlo qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni di calendario.

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

N.d.R.:

L'accordo 9 marzo 2021 prevede quanto segue:

Art. 67

(Periodo di prova)

(Omissis)

Aggiungere:

Nota a verbale

Per i lavoratori il cui periodo di prova è fissato in 130 giorni, la durata complessiva si intende comunque non superiore ai sei mesi di calendario.

Art. 68 (Riposo settimanale e giorni festivi)

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

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

a) festività nazionali:

b) altre festività:

- Capodanno;

- Epifania;

- lunedì successivo alla Pasqua;

- 15 agosto (Assunzione della B.V.M.);

- 1° novembre (Ognissanti);

- 8 dicembre (Immacolata Concezione);

- 25 dicembre (S. Natale);

- 26 dicembre (S. Stefano);

- la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento (per le unità produttive ubicate nel comune di Roma 29 giugno - SS. Pietro e Paolo).

Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le Organizzazioni territoriali qualora la ricorrenza del S. Patrono coincida con altra festività retribuita.

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

Nel caso in cui le festività sopra elencate cadono di domenica, sarà dovuto, oltre alla normale retribuzione mensile, 1/26 della retribuzione stessa.

La retribuzione mensile non subirà riduzioni per le giornate di festività anche nel caso in cui il lavoratore, in coincidenza con il giorno festivo, risulti assente dal lavoro per aspettativa facoltativa "post-partum", congedo matrimoniale, permessi e assenze per giustificati motivi e nei casi in cui il lavoratore risulti sospeso dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore, salvi, per quanto concerne le festività di cui al punto b), i periodi di sospensione dal lavoro in atto da oltre due settimane.

Fino al 31 dicembre 2018 in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla [legge n. 54/1977](#), così come modificata dal [D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792](#), e dalla [legge n. 336/2000](#), vengono riconosciute:

- n. 24 ore di permesso retribuito per i lavoratori dei Settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi;
- n. 23 ore di permesso retribuito per i lavoratori del Settore cartario-cartotecnico.

Dal 1° gennaio 2019 i trattamenti previsti in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla [legge n. 54/1977](#), così come modificata dal [D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792](#), e dalla [legge n. 336/2000](#), sono riportati nella normativa dell'orario di lavoro di cui all'art. 35 del presente c.c.n.l.

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

Art. 69 (Ferie)

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

- Settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi: 173 ore e 15 minuti.
- Settore cartario-cartotecnico:

<i>Fino alla data del 31 dicembre 2018</i>		
Fino a 10 anni di anzianità di servizio	Oltre 10 anni e fino a 15 anni di anzianità di servizio	Oltre i 15 anni di anzianità di servizio
166 ore e 30 minuti	173 ore e 18 minuti	192 ore e 30 minuti
<i>Dal 1° gennaio 2019</i>		
Fino a 10 anni di anzianità di servizio	Oltre 10 anni e fino a 15 anni di anzianità di servizio	Oltre i 15 anni di anzianità di servizio
168 ore e 38 minuti	175 ore e 39 minuti	195 ore

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico senza prolungamento del periodo feriale.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo. Nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie, salvo diverso accordo documentato tra le parti.

Per i lavoratori del Settore cartario-cartotecnico svolgenti attività in ciclo continuo 7 giorni su sette si rimanda al chiarimento a verbale di cui all'art. 7, Parte terza, Norme impiegati, del c.c.n.l. 1° luglio 1997.

Chiarimento a verbale

La settimana è pari all'orario medio settimanale.

La giornata è pari ad un quinto dell'orario medio settimanale.

Le giornate di ferie godute dai lavoratori, vengono detratte dal monte ore ferie complessivamente spettante, in relazione al numero di ore che si sarebbero dovute prestare in tali giornate.

Norma transitoria per i lavoratori del Settore cartario-cartotecnico

Ogni singola giornata di ferie maturata, e non ancora fruita, sino alla data del 31 dicembre 2001 sarà rapportata, con decorrenza dal 1° gennaio 2002, ad 1/5 dell'orario medio settimanale di 38 ore e 40 minuti.

Qualora alla data del 31 dicembre 2001 le ferie maturate e non ancora fruita fossero espresse in termini orari, il riproporzionamento conseguente alla riduzione dell'orario di lavoro settimanale da 38 ore e 40 minuti a 38 ore e

30 minuti avverrà con le seguenti modalità:

Ferie al 1° gennaio 2002 = Ferie al 31 dicembre 2001: 38,666 x 38,5

Art. 70 (Congedo matrimoniale)

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

Art. 72 (Tredicesima mensilità)

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari a 30/26 della normale retribuzione mensile percepita dall'impiegato.

Dal 1° gennaio 2019 la tredicesima mensilità è fissata nella normale retribuzione mensile percepita.

La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente entro la vigilia di Natale.

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

I periodi di assenza per malattia ed infortunio, nei limiti della conservazione al posto, nonché per gravidanza e puerperio, nei limiti dell'assenza obbligatoria di cui al [D.Lgs. n. 151/2001](#), ed i periodi di assenza per regolari permessi saranno utilmente computati ai fini della tredicesima mensilità.

Art. 73 (Corresponsione della retribuzione)

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione dei suoi elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

Nel caso in cui l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di riferimento su base annua e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente.

Inoltre qualora il ritardo si verifichi per più di tre volte nel corso dell'anno, e comunque per un periodo non superiore a trenta giorni complessivamente considerati, l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità di mancato preavviso.

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

Nota a verbale

Le parti, preso atto del difficile contesto di crisi economica che sta colpendo in modo particolare le PMI del settore, al fine di apportare benefici al sistema impresa nel suo complesso, convengono di promuovere, su richiesta delle imprese interessate, previa informativa in tempi congrui alla R.S.U. o, ove assente, alle OO.SS. territoriali, la sperimentazione di un modello organizzativo che preveda la possibilità per le imprese stesse di erogare le somme relative ai ratei di mensilità aggiuntive, premi e tutti gli elementi economici accessori anziché in un'unica soluzione in dodicesimi.

Art. 74 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il licenziamento dell'impiegato non in prova e non ai sensi dell'art. 54 - Disciplina del lavoro - o le sue dimissioni, dovranno aver luogo con un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue.

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

- mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati dei livelli 1-2, gruppo A;
- mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati dei livelli 3-4, gruppo B;
- mesi 1 per gli impiegati dei livelli 5-6-7-9, gruppo C.

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

- mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati dei livelli 1-2, gruppo A;

- mesi 2 per gli impiegati dei livelli 3-4, gruppo B;
- mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati dei livelli 5-6-7-9, gruppo C.

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

- mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati dei livelli 1-2, gruppo A;
- mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati dei livelli 3-4, gruppo B;
- mesi 2 per gli impiegati dei livelli 5-6-7-9, gruppo C.

I termini di disdetta decorrono dal 1° o dal 15° giorno 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 per il periodo di mancato preavviso.

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 per il periodo di mancato preavviso.

La retribuzione corrisposta in caso di preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto.

E' in facoltà della parte 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.

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

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

Per il lavoratore che avesse partecipato, nei dodici mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, a interventi formativi teorici o teorico-pratico, il periodo di preavviso individuale è incrementato di 2 mesi di effettivo lavoro.

Normativa speciale per il settore informatico-servizi innovativi - Area tecnica

Le parti, riconoscendo l'importanza e la valenza del momento formativo, e ciò ancor più in un settore come quello di applicazione del presente c.c.n.l. ove si assiste all'incessante avvento e crescita di nuove figure professionali, concordano sull'introduzione di una più dettagliata disciplina che possa regolamentare la materia incentivando le aziende del comparto ad investire in progetti formativi garantendo, in tal modo, una costante e tangibile crescita professionale dei lavoratori e, più in generale, assicurando maggior stabilità e trasparenza al mercato del lavoro di appartenenza.

Si conviene, pertanto, che i periodi di preavviso, in caso di dimissioni del lavoratore inquadrato nell'area tecnica del settore informatico-servizi innovativi, sono disciplinati come segue:

<i>Inquadramenti</i>	<i>Fino a 10 anni di servizio</i>	<i>Oltre 10 anni di servizio</i>
Q - 1° e 2° livello	4 mesi	4,5 mesi
Fino al 3° livello	3 mesi	3,5 mesi

Per il lavoratore che avesse partecipato, nei 24 mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, a interventi formativi teorici o teorico-pratici con la partecipazione di docenti esterni, il periodo di preavviso individuale come sopra determinato è incrementato di 2 mesi di effettivo lavoro.

In aggiunta a quanto previsto dal comma precedente, per il lavoratore che abbia effettuato, nei 36 mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, un intervento formativo, certificato da società produttrici di hardware e/o software, o da società da quest'ultime autorizzate, che lo renda titolare di certificazione professionale, e il cui costo sia stato sostenuto dall'azienda, i termini di preavviso sono incrementati di ulteriori n. 2 mesi.

Per tutto quanto non previsto dalla presente normativa speciale, si fa rinvio a quanto previsto alla normativa generale di cui al presente articolo.

Nota a verbale

Nell'ambito dell'Osservatorio, le parti procederanno ad un monitoraggio della normativa speciale qui prevista per il settore informatico-servizi innovativi al fine di valutarne gli effetti sia sotto l'aspetto delle casistiche verificatesi, sia sull'andamento delle attività di formazione che caratterizzano il settore.

Art. 75 (Indennità di cassa)

All'impiegato, la cui mansione preveda normalmente maneggio di denaro con oneri per errori, verrà corrisposta un'indennità pari al 7% dello stipendio contrattuale (valore base e indennità di contingenza) della sua categoria di appartenenza.

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

Norma transitoria per il settore cartario-cartotecnico

Per gli impiegati del settore cartario-cartotecnico la suddetta indennità sarà pari al 6% dal 1° luglio 2001 al 30 giugno 2002 ed acquisirà il valore del 7% con decorrenza dal 1° luglio 2002.

Art. 76 (Alloggio)

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 km, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Parte quarta

NORME QUADRI

Art. 77 (Classificazione)

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

Art. 78 (Trattamento normativo)

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

Art. 79 (Coperture assicurative)

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 50 - Indennità in caso di morte - e dall'art. 49 - Trattamento di fine rapporto - l'azienda erogherà a favore del quadro, in caso di morte e in caso di invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma pari a euro 25.822,84.

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

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

- a) una somma pari a 4 annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- b) una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con [D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124](#), in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi;
- c) una somma a favore degli aventi diritto, pari a 3 annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione in caso di morte causata dai predetti eventi.

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

Art. 80 (Responsabilità civile legata alla prestazione)

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

E' escluso da tale copertura assicurativa il rischio da responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa grave o dolosa.

Norma transitoria per il settore grafico-editoriale

Ai lavoratori aventi la qualifica di quadro, in forza al 16 marzo 1993, viene riconosciuto un importo di euro 51,65 mensili, a titolo di indennità di funzione.

Parte quinta

CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE PER I LAVORATORI DEI SETTORI GRAFICO ED AFFINI, EDITORIALE, INFORMATICO E DEI SERVIZI INNOVATIVI (Area tradizionale)

Art. 81 (Classificazione professionale unica per i lavoratori delle aziende dei settori grafico ed affini, editoriale, informatico e dei servizi innovativi)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

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

L'applicazione della classificazione prevede due momenti: un momento statico ed uno dinamico.

Il momento statico è quello che classifica i lavoratori in base alla massima professionalità e intercambiabilità delle mansioni conseguibili nell'ambito delle lavorazioni relative alla specializzazione.

Il momento dinamico rappresenta uno strumento di inquadramento dei lavoratori (operai e impiegati) in rapporto a capacità professionali arricchite rispetto alla specializzazione, idoneo ad assicurare sia maggior efficienza e mobilità del lavoro, sia ulteriori possibilità di valorizzazione dei lavoratori nel rispetto delle condizioni oggettive aziendali salvaguardando le esigenze tecnico-organizzative e produttive e laddove si realizzi lo sviluppo di strutture tecnologiche innovative.

Pertanto il processo di crescita professionale dei lavoratori sarà conseguente allo sviluppo di nuove forme di O.d.L. che nel concreto adotteranno principi, modi e tempi del cambiamento alla specificità ed alla opportunità dei diversi contesti aziendali che saranno valutate con modalità da definire a livello aziendale tra Direzione e R.S.U. eventualmente assistite dalle OO.SS. territoriali con riferimento tanto alle prestazioni qualitative e quantitative che definiscono le nuove professionalità, quanto alle finalità produttive della nuova organizzazione.

Ne consegue che il momento dinamico (definito dalle parti a livello aziendale) non avrà carattere di automatismo né in termini di soluzioni organizzative né in termini di carriera dei singoli.

Il momento dinamico si applica ai lavoratori già in possesso della specializzazione, avendone compiuto l'iter contrattuale, ed avendone acquisito la completa professionalità prevista dalla specializzazione stessa.

Esso potrà applicarsi, in coerenza con le declaratorie della classificazione professionale unica, anche a quelle particolari situazioni di effettivo superamento delle professionalità tradizionali che si siano già manifestate nelle realtà aziendali.

In particolare le parti valuteranno, con le modalità di cui ai punti seguenti, quelle forme di polifunzionalità di mansioni espresse dai lavoratori che necessitino una conoscenza professionale e un esercizio di autonomia, operativa o decisionale secondo gli ambiti di applicazione, più ampia e consapevole.

Per le modalità applicative del momento dinamico, le parti a livello aziendale faranno riferimento ai seguenti criteri:

1. Esame preliminare congiunto delle fasi di lavorazione introdotte a livello aziendale e loro caratteristiche, intendendo per fase l'insieme delle operazioni che con il concorso delle specializzazioni richieste dalla particolare organizzazione aziendale, realizzano un prodotto compiuto o un servizio complesso.

2. Individuazione di nuove e più elevate forme di professionalità all'interno di ciascuna fase conseguenti alla nuova O.d.L. ed alle nuove tecnologie; definizione di competenze e responsabilità e precisazione dei criteri di valutazione dei nuovi ruoli sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo.

3. Nel processo graduale di introduzione della nuova O.d.L. ogni stadio sarà proporzionato entro il quadro delle esigenze di funzionamento ottimale dell'apparato produttivo e di sviluppo professionale dei lavoratori.

Questo sarà supportato da attività formative attraverso programmi concordati a livello aziendale o regionale tra le Organizzazioni stipulanti.

Condizione per l'accesso alla nuova professionalità sarà la completa acquisizione delle specializzazioni richieste.

A tal fine si darà luogo ad un incontro di verifica in sede aziendale.

4. Le fasi di cui al precedente punto 1 comportano forme di mobilità coerenti con gli obiettivi della O.d.L.

Sarà comunque mantenuta la disponibilità del lavoratore ad assolvere anche ai compiti già pertinenti ai livelli di provenienza.

Per l'inquadramento dei lavoratori, anche nelle nuove forme di professionalità, si utilizzeranno le declaratorie e i profili esemplificativi previsti nel seguente schema di classificazione professionale unica. In particolare le parti si danno reciprocamente atto che i profili esemplificativi riportati, anche se riferiti alle forme di lavoro più tradizionali, sono automaticamente applicabili anche alle professionalità conseguenti alle nuove tecnologie, ai nuovi supporti, alle nuove modalità di gestione del prodotto informazione quali in via esclusivamente esemplificativa l'editoria multimediale, i siti web, la stampa digitale, la grafica pubblicitaria, ecc.

Quadri

Declaratoria

Lavoratori che, in possesso dei requisiti professionali di cui al 1° livello, partecipano con carattere di continuità su direttive non mediate della proprietà e/o della Direzione, ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie e della gestione delle risorse aziendali, attuando, in condizioni di autonomia decisionale e con poteri discrezionali, gli obiettivi aziendali in servizi ed aree produttive fondamentali dell'azienda.

1° livello

Declaratoria

Lavoratori che oltre che rispondere alle caratteristiche indicate nella declaratoria del 2° livello ed a possedere esperienza specifica, svolgono in completa autonomia decisionale e gestionale attività di coordinamento di servizi o aree produttive fondamentali dell'azienda ovvero svolgono, anche singolarmente, attività di alta specializzazione e importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali e della gestione delle risorse.

Profili:

a) Responsabile di servizi, aree produttive di rilevante complessità articolate in più unità operative o CED, con poteri discrezionali, di responsabilità gerarchica e di autonomia di decisione nell'ambito delle direttive generali ricevute dal vertice dell'azienda.

b) Progettista di sistemi informativi di rilevante complessità.

c) Lavoratore in grado di analizzare e sviluppare progetti complessi particolarmente significativi dal punto di vista della scelta e della utilizzazione delle tecnologie e delle risorse aziendali.

2° livello

Declaratoria

Lavoratori che nell'ambito della gestione sia tecnica che amministrativa svolgono funzioni direttive o che richiedano particolare preparazione e capacità professionale con discrezionalità di poteri e con facoltà di

decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle direttive loro impartite nonché lavoratori che coordinano e controllano in condizioni di autonomia decisionale e operativa più aree di lavorazione anche se riferite ad un solo turno.

Profili:

Impiegati amministrativi e tecnici

- a) Responsabile di ufficio amministrativo o tecnico con funzioni discrezionali, di responsabilità gerarchica e di autonomia di decisione nei limiti delle direttive impartitegli.
- b) Analista che elabori autonomamente programmi su elaborati con capacità di analisi delle situazioni operative.
- c) Specialista che, con piena padronanza di complessi strumenti di software orientati alla strutturazione di banche dati, progetta e cura la realizzazione di rilevanti prodotti di editoria elettronica sia su supporti a memoria ottica che distribuiti attraverso sistemi di telecomunicazioni.
- d) Lavoratore che in piena autonomia imposta programmi e metodologie di installazione, avviamento e assistenza di impianti e/o sistemi di rilevante impegno e complessità partecipando alla definizione di soluzioni innovative delle metodologie.
- e) Incaricato che stipula contratti di compravendita con procura.
- f) Impiegato che crea ed elabora bozzetti artistici per carte valori.
- g) Redattore editoriale che con facoltà discrezionale provvede a rendere i manoscritti conformi al tipo di pubblicazione della casa, anche multimediale on-line e off-line, apportando modificazione ai testi, rettificando punteggiatura e collaborando alla stesura degli apparati.
- h) Capoturno responsabile della parte esecutiva che effettua il coordinamento di più aree di lavorazione partecipando alla pianificazione produttiva.
- i) Redattore responsabile di periodico che commette lavori ad autori e collaboratori e che, con facoltà discrezionale, provvede a rendere gli articoli conformi al tipo di pubblicazione, a stampa o diffusa con qualsiasi altro mezzo, anche multimediale on-line e off-line, apportando modificazioni e rettifiche ai testi.

3° livello

Declaratoria

Lavoratori che, attraverso l'assunzione di capacità di coordinamento e conduzione del reparto loro affidato, svolgono attività richiedenti elevata autonomia decisionale ed operativa; ovvero lavoratori che con ampia esperienza svolgono, nell'ambito della gestione tecnica o amministrativa, attività che richiedono elevata autonomia con capacità di iniziativa e responsabilità dei risultati; ovvero lavoratori che, a perfetta conoscenza della funzionalità strutturale degli impianti tecnologicamente avanzati loro affidati, delle correlazioni del processo produttivo precedente e susseguente l'area di loro operatività, operano, in piena autonomia operativa, garantendo il pieno raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi prefissati dall'azienda avendo la responsabilità del coordinamento operativo di altri lavoratori che operano sugli stessi impianti di stampa o coordinando le attività di altri lavoratori nella stessa fase di preparazione.

Profili:

Impiegati amministrativi

- a) Analista-programmatore che, avendo la padronanza di almeno due linguaggi di programmazione, analizza e programma situazioni operative complesse.
- b) Esperto informatico che, utilizzando linguaggi di programmazione evoluti e strumenti di gestione di basi di dati analizza e sviluppa progetti complessi inerenti prodotti di editoria elettronica, compresi i prodotti multimediali on-line e off-line, sia su supporti a memoria ottica che distribuiti attraverso sistemi di telecomunicazioni.
- c) Impiegato di concetto con accresciuta professionalità conseguente ad una nuova organizzazione del lavoro che modifichi sostanzialmente i preesistenti processi operativi.

Impiegati tecnici

- a) Operatore redazionale che, in base alle specifiche dell'opera, anche multimediale on-line e off-line, redige i testi o gli articoli o interviene sugli stessi provvedendo alla effettuazione di tagli, aggiunte, modifiche, redigendo

didascalie e apparati e curando la ricerca iconografica nelle aziende editoriali.

b) Redattore di periodico che, in base alle specifiche della pubblicazione, a stampa o diffusa con qualsiasi altro mezzo, anche multimediale "on-line" e "off-line", redige i testi o gli articoli o interviene sugli stessi provvedendo alla effettuazione di tagli, aggiunte, modifiche, redigendo didascalie e apparati e curando la ricerca iconografica nelle aziende editoriali, nell'ambito della propria professionalità, anche provenendo da percorsi formativi interni.

c) Grafico impaginatore che concorre alla progettazione delle opere editoriali o pubblicitarie e cura la realizzazione grafica delle stesse, ovvero il grafico che con padronanza di tecniche specifiche concorre alla progettazione dell'assetto grafico delle opere multimediali on-line e off-line (pagine web, opere su CD-ROM, DVD, ecc.) e ne cura la realizzazione grafica e l'impaginazione (web designer).

d) Impiegato di concetto con accresciuta professionalità conseguente ad una nuova organizzazione del lavoro che modifichi sostanzialmente i preesistenti processi operativi.

e) Disegnatore litografo e l'incisore a bulino che, oltre alla riproduzione di disegni, eseguono lavori di ideazione o di progettazione (nelle aziende grafiche).

f) Capo reparto avente mansioni di concetto nella conduzione del reparto affidatogli (nelle aziende grafiche).

g) Operatore infografico che, utilizzando sistemi redazionali integrati, anche multimediali, sulla base delle indicazioni della redazione, anche di periodici, effettua la realizzazione grafica di diagrammi, tabelle, prospetti redigendone le relative didascalie e curando la ricerca iconografica e raccogliendo informazioni anche da banche dati e/o centri informativi interni/esterni.

h) Cartografo addetto a sistemi informatici tradizionali che operi in piena autonomia e responsabilità nell'insieme delle fasi che vanno dalla progettazione alla realizzazione.

i) Operatore redazionale che concorre alla formulazione, alla gestione e al controllo di contratti di acquisto o cessione diritti, coordinando la propria attività con quella di altri settori dell'azienda, e gestendo in autonomia i rapporti con l'esterno e le problematiche derivanti dalla gestione dei diritti sussidiari e delle operazioni.

Operai

a) Capo macchina rotativa rotocalco periodici, che operi su macchine di nuova generazione (oltre cm 230 formato carta a 8 elementi ed oltre, con velocità minima di 40.000 giri/ora) provviste di sistemi elettronici ed informatici di gestione e controllo del processo e dell'"output" produttivo, con responsabilità di coordinamento di turno di lavoro; ovvero capo macchina rotativa rotocalco periodici che per effetto di un'accresciuta professionalità abbia una più ampia ed articolata attribuzione di compiti con responsabilità di coordinamento del turno di lavoro.

b) Capo macchina rotoffset (doppio sviluppo, piega complessa) di nuova generazione provvista di sistemi elettronici ed informatici di gestione e di controllo del processo e dell'"output" produttivo, con responsabilità di coordinamento del turno di lavoro.

4° livello

Declaratoria

Lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica esplicano funzioni di concetto con autonomia decisionale ed operativa, nei limiti delle loro attribuzioni, ovvero abbiano piena e completa responsabilità di un impianto o macchina di notevole complessità e di elevato contenuto tecnologico; ovvero siano addetti a sistemi o linee complesse di preparazione del testo, dell'immagine o delle forme stampanti (sistemi complessi di fotocomposizione, linee di scansione automatizzate o altri sistemi comunque integrati) operando in piena autonomia e responsabilità; ovvero lavoratori, anche complementari, che avendo arricchito e integrato la propria professionalità e specializzazione di partenza attraverso conoscenze complete della intera fase nell'ambito produttivo equivalente, operano in piena autonomia e con responsabilità sui risultati, su più specializzazioni come verranno definite dalle nuove forme di O.d.L.

Profili:

Impiegati amministrativi

a) Contabile che redige la prima nota o controlla il lavoro di altri contabili.

b) Cassiere.

c) Economo.

- d) Impiegato che elabora le pratiche e redige la relativa corrispondenza.
- e) Addetto all'ufficio personale e manodopera che studia e cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative inerenti alle paghe e stipendi e provvede allo svolgimento delle pratiche stesse presso gli istituti ed enti riguardanti la previdenza e ritenute dei lavoratori.
- f) Magazziniere principale che coordina il movimento dei magazzini dipendenti.
- g) Stenodattilografo in lingue estere.
- h) Operatore CED (nelle aziende editoriali).
- i) Responsabile del reparto macchine perforatrici del centro elettrocontabile.
- j) Addetto al supporto tecnico all'utenza e all'aggiornamento del software di prodotti di editoria elettronica sia su supporti a memoria ottica che distribuiti attraverso sistemi di telecomunicazioni.
- k) Traduttore in lingua estera che svolge tale mansione con carattere continuativo.
- l) Impiegato che analizzando tecnicamente il lavoro grafico provvede alla fatturazione mediante capitolati tecnici (nelle aziende grafiche).
- m) Correttore di bozze, ivi comprese quelle degli elenchi telefonici (nelle aziende editoriali).
- n) Archivistica capo con almeno due impiegati alle sue dipendenze (nelle aziende editoriali).
- o) Impiegato che coordina i servizi di trasporto e di spedizione (nelle aziende editoriali).
- p) Propagandista per edizioni scolastiche (nelle aziende editoriali).
- q) Ispettore amministrativo o di diffusione (nelle aziende editoriali).

Impiegati tecnici

- a) Revisore di originali o di bozze che cura la corretta grafia dei vocaboli tecnici o di lingue straniere, corregge date e cifre inesatte con l'ausilio di tabelle, statistiche, vocabolari o enciclopedie e apporta tutte quelle altre correzioni che presuppongono una cultura generale normale agli impiegati di concetto; il correttore che è adibito con continuità alla correzione, a fronte di un originale, di tutti gli errori di composizione e alla verifica dell'esatta esecuzione della composizione stessa (spaziatura, capoverso, corsivo, vircolato, ecc.) (nelle aziende grafiche).
- b) Addetto al reparto progettisti di impaginazione che collabora concettualmente al progetto e concorre con disegni vari, titoli compresi, alla sua realizzazione durante la fase di preparazione (nelle aziende grafiche).
- c) Cartellonista e cromista che eseguono riproduzioni di bozzetti a colori con matita grassa o penna anche nel caso che congiuntamente riproducano fotocolor. Il fotolitografo, al quale siano normalmente affidate lavorazioni che implicino mansioni di collaborazione artistica o di particolare difficoltà e responsabilità (ad es.: riproduzione di quadri artistici ad oltre quattro colori, riproduzioni dal vero, ed altri lavori di particolare rilievo) (nelle aziende grafiche).
- d) Cartografo che oltre alla compilazione degli originali esegue incisioni e disegno (nelle aziende grafiche).
- e) Archivistica di redazione che, addetto ad un archivio redazionale, collabora concettualmente alla sua formazione ed è in grado di soddisfare qualsiasi esigenza redazionale (nelle aziende grafiche).
- f) Il perito diplomato da istituti tecnici industriali ad indirizzo grafico e fotografico, e il tecnico delle industrie grafiche diplomato dagli istituti professionali grafici quinquennali riconosciuti o registrati dall'ENIPG, a norma dell'apposito regolamento, che svolgano mansioni inerenti alla propria qualificazione professionale, trascorso un biennio dall'assunzione (nelle aziende grafiche).
- g) Revisore che corregge i testi, anche se in bozza, per uniformarli a un modello ricevuto senza facoltà discrezionali di intervento (nelle aziende editoriali).
- h) Segretario di redazione che prepara e controlla i calendari di lavorazioni, elabora la corrispondenza e predispone la liquidazione dei compensi (nelle aziende editoriali).
- i) Grafico o disegnatore che realizza su direttive del progettista bozzetti di qualsiasi lavoro per la stampa (nelle aziende editoriali).
- j) Addetto al controllo, dal punto di vista grafico, dell'impaginazione degli spazi pubblicitari telefonici con autonomia e responsabilità (nelle aziende editoriali).

k) Addetto alla risoluzione delle discordanze delle Commissioni pubblicitarie telefoniche con autonomia e responsabilità (nelle aziende editoriali).

l) Operatore specialista in servizi fotografici esterni che, seguendo le indicazioni di carattere iconografico ricevute, realizza opere fotografiche di elevato contenuto professionale.

Operai

a) Capo macchina rotativa rotocalco periodici (oltre cm 100 formato carta a 5 elementi e oltre), capo macchina rotativa calcografica (oltre 4 colori) e capo macchina rotolito.

b) Disegnatore litografo finito.

c) Capo macchina ex 5° livello (capo macchina da stampa offset quadricoloro ed oltre, capo macchina rotativa tipografica) qualora una diversa e più ricca attribuzione di compiti o una tecnologia più sofisticata consentano l'arricchimento professionale.

d) Lavoratore addetto ai sistemi complessi di fotocomposizione che, in possesso della specializzazione e disponendo di conoscenze complesse in relazione alle nuove tecnologie esegue in piena autonomia operativa e con risultati consoni alle aspettative aziendali tutte le operazioni integrate necessarie in lavorazioni di alta complessità.

5° livello

Declaratoria

Lavoratori che esplicino funzioni che presuppongono l'acquisizione del richiesto grado di specializzazione; ovvero lavoratori che abbiano piena e complessa responsabilità di un impianto o macchina la cui complessità ed il contenuto tecnologico richiedano un livello professionale superiore alla specializzazione; ovvero lavoratori, che avendo arricchito e integrato la propria professionalità di partenza attraverso adeguate conoscenze in relazione all'intera fase o all'ambito produttivo equivalente, operano in autonomia e responsabilità sui risultati in più specializzazioni che saranno definite dalle nuove norme di O.d.L.

Profili:

Impiegati tecnici

a) Redattore di periodico di prima esperienza in fase di inserimento, acquisisce dopo un anno di pratica redazionale di base - su parere favorevole del Direttore responsabile del periodico - il 3° livello, altrimenti acquisibile al termine del secondo anno, a seguito del percorso formativo compiuto.

Operai

a) Capo macchina di stampa offset quadricoloro ed oltre o capo macchina rotativa tipografica per i quali non sussistono le particolari condizioni previste nel precedente livello.

b) Lavoratore che ha responsabilità della conduzione, regolazione e controllo di una catena completa di allestimento, dalla segnatura al prodotto finito, che possiede completa e approfondita conoscenza degli impianti di competenza e che provvede personalmente all'addestramento delle squadre di macchina.

c) Macchinista su rotativa a bobina che sia in possesso della specializzazione completa e disponga di particolari capacità, conoscenza del mezzo ed esperienze che gli consentano di espletare le funzioni più complesse e impegnative (regolazioni, pre-set, controlli di ogni tipo, con particolare attenzione a quelli qualitativi fuori macchina).

d) Macchinista su macchina da stampa offset a 4 colori ed oltre, per i capimacchina delle quali si siano realizzate le condizioni previste al livello precedente, che, in possesso della specializzazione completa e a fronte di modifiche dell'O.d.L. e/o dell'introduzione di innovazioni tecnologiche complesse e della conseguente ridefinizione degli organici, disponga di particolari capacità ed esperienza che gli consenta di svolgere funzioni complesse ed impegnative di regolazioni pre-set, controllo di ogni tipo con particolare attenzione a quelli qualitativi fuori macchina.

e) Lavoratore addetto a lavori complementari su impianti diversificati e complessi che, in possesso della specializzazione abbia una approfondita conoscenza delle funzioni operative delle macchine e dei relativi impianti di servizio ed in piena autonomia e discrezionalità esegua qualsiasi intervento complesso per la riparazione di guasti e disfunzioni.

f) Preparatore di stampa digitale che svolge attività di decodifica delle informazioni impostandole su supporto elettronico per la successiva trascrizione dei dati alle stampanti digitali.

g) Grafico impaginatore che, provvisto delle necessarie competenze informatiche, è addetto all'impaginazione delle opere realizzate su CD Rom e delle pagine web.

6° livello

Declaratoria

Lavoratori che provenienti da diversi livelli di qualificazione, esplichino funzioni che presuppongono l'acquisizione del richiesto grado di specializzazione: ovvero lavoratori che nell'ambito della gestione tecnica o amministrativa o della produzione svolgano lavorazioni di normale complessità.

Profili:

Impiegati amministrativi e tecnici

a) Impiegato d'ordine con accresciuta professionalità conseguente ad una nuova organizzazione del lavoro che modifichi sostanzialmente i preesistenti processi operativi.

b) Redattore editoriale e di pubblicazione periodica di prima esperienza in fase di inserimento, acquisisce dopo due anni il 2° livello nelle aziende editoriali.

c) L'addetto che, operando in un call center, svolge utilizzando dati su supporti informatici e non, attività di semplice assistenza tecnica fornendo i necessari indirizzi agli utenti/clienti.

Operai

a) Serigrafo.

b) Stampatore su latta.

c) Operaio ex 1ª cat.

d) Legatore extra. E' l'operaio che viene adibito alla scolpitura a mano e decorazione per lavori fini, alla decoratura a mano, alla smussatura in oro ed alla legatura o rilegatura in pelle, pergamena, tartaruga, madreperla o celluloidi per lavori fini.

e) Capo macchina confezione e spedizione periodici.

f) Conduttore di macchine di legatoria o allestimento grafico con una sola fase di lavorazione che, in possesso della specializzazione, sappia alternarsi alla conduzione di più tipi di macchine per operazioni diverse, nonché addetto ad una catena completa di allestimento, dalla segnatura al prodotto finito, che, in possesso della specializzazione, sappia controllare più posizioni di lavoro.

g) Cartotecnico extra (conduttore responsabile di macchine fustellatrici automatiche da bobina, conduttore responsabile di macchine incollatrici e applicatrici di rivestimenti interni a tubo (lining machine), conduttore responsabile di macchine Bobst, conduttore responsabile di macchine accoppiatrici e/o plastificatrici per estrusione e compositore di fustelle).

h) Lavoratori allestitori o legatori che, in possesso delle specifiche capacità tecniche e di adeguata esperienza, posseggano inoltre conoscenze sulla fase e operino sulle principali posizioni di una catena complessa, ovvero su più posizioni impegnative e distinte per lavorazioni diverse.

i) Conduttore di stampa digitale che provvede a tutte le operazioni necessarie al funzionamento della macchina stessa, dal caricamento della carta alla raccolta e all'eventuale allestimento degli stampati.

j) Complementare specializzato di gruppo A:

1) l'elettricista ed il meccanico di aziende grafiche che provvedono a riparare o a mettere a punto autonomamente impianti e macchine molto complesse o di rilevanti dimensioni con congegni elettronici di rilievo delle quali sappiano individuare guasti e difetti;

2) il conduttore responsabile di impianti di condizionamento di aziende grafiche che provvede direttamente alla regolazione degli impianti, alla taratura degli strumenti, all'individuazione e riparazione dei guasti;

3) l'infermiere professionale.

7° livello

Declaratoria

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

Profili:

Impiegati amministrativi e tecnici

- a) L'aiuto contabile.
- b) Il magazziniere che ha la responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico.
- c) Il fatturista.
- d) L'archivista.
- e) Il commesso di cassa ed esattore.
- f) Lo stenodattilografo, il dattilografo ed il protocollista che, oltre alle loro normali mansioni, svolgono lavori che richiedono esperienza e pratica d'ufficio.
- g) Il kardexista.
- h) Il preparatore di commissioni, ossia colui che essendo a perfetta conoscenza del catalogo editoriale o del listino generale appronta e controlla per la spedizione le ordinazioni dei clienti (nelle aziende editoriali).
- i) L'addetto alla registrazione dei movimenti di carico e scarico nell'ufficio tecnico materiali (nelle aziende editoriali).
- j) L'addetto all'elaborazione delle commissioni pubblicitarie con acquisita preparazione professionale (nelle aziende editoriali).
- k) L'addetto alla copiatura e smistamento degli ordinativi telefonici con specifica preparazione professionale (nelle aziende editoriali).
- l) L'operatore di "call center" che, mediante consultazione di dati su supporti cartacei e/o informatici, fornisce informazioni relative a prodotti, servizi, fatti amministrativi e tecnici ed eventualmente esegue semplici operazioni proceduralmente definite.

Operai

- a) Legatore ex 1^a cat.
- b) Confezionatore e speditore periodici finito nonché gli addetti al magazzino purché impiegabili in operazioni di finissaggio, spedizione e movimentazione in genere.
- c) Conduttore con preparazione o preparatore di macchine o impianti cartotecnici.
- d) Complementare specializzato di gruppo B:
 - 1) operaio di mestiere che, oltre ad avere una conoscenza generica della propria professione, si sia specializzato in particolari mansioni di costruzione e manutenzione caratteristiche delle aziende grafiche ed editoriali;
 - 2) conduttore di caldaie a vapore per impianti che richiedano la patente di primo grado o di secondo grado A.
- e) Discontinuo gruppo A: autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri patentati e motocarristi.
- f) Addetto al magazzino che, essendo a perfetta conoscenza del catalogo editoriale o del listino generale appronta e controlla per la spedizione le ordinazioni ai clienti, aggiorna i prezzi e ne cura direttamente l'imballo, la impacchettatura, l'etichettatura e la spedizione redigendo nel contempo le necessarie documentazioni ad uso interno ed esterno.

8° livello

Declaratoria

Lavoratori che, provenienti dal 9° livello, svolgono mansioni per le quali è richiesto un adeguato grado di qualificazione.

Profili:

Operai

- a) Disegnatore litografo - 2° biennio (dopo 2 anni acquisisce il livello 6°).
- b) Operaio addetto alla stampa o alla preparazione (dopo 2 anni acquisisce il 6° livello).
- c) Legatore (dopo 2 anni acquisisce il livello 7°).
- d) Confezionatore e speditore periodici - 2° biennio (dopo 2 anni acquisisce il livello 7°).
- e) Aiutante conduttore e preparatore di macchine ed impianti cartotecnici (dopo 2 anni acquisisce il livello 7°).
- f) Addetto a macchine ed impianti cartotecnici e a lavori di allestimento, raccolta e confezione del prodotto, che interviene anche come aiutante conduttore su più macchine ed impianti cartotecnici (dopo 2 anni acquisisce il livello 7°).
- g) Addetto a macchine ed impianti cartotecnici e a lavori di allestimento, raccolta e confezione del prodotto.
- h) Addetto al magazzino: colui che svolge nel magazzino stesso, mansioni per le quali è richiesta una competenza specifica (esempio: imballatori, impacchettatori, speditori, etichettatori, fattorini di mezzi motorizzati di case editrici, ecc.).

9° livello

Declaratoria

Lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica svolgano mansioni per le quali è richiesta una generica preparazione ed esperienza, ovvero lavoratori che addetti ai vari rami delle lavorazioni o ai servizi svolgono mansioni per le quali è richiesto un normale grado di qualificazione.

Profili:

Impiegati

- a) Stenodattilografo.
- b) Addetto a mansioni semplici di segreteria.
- c) Addetto al controllo fatture.
- d) Addetto al controllo documenti relativi al movimento dei materiali.
- e) Dattilografo.
- f) Centralinista telefonico.
- g) Protocollista.
- h) Addetto a mansioni di scritturazione e copia.
- i) Aiuto dell'impiegato che coordina il servizio di trasporto e di spedizione (nelle aziende editoriali).
- l) Addetto alla spedizione del materiale per la stampa (nelle aziende editoriali).
- m) Addetto al controllo abbonamenti nell'ufficio periodici (nelle aziende editoriali).
- n) Addetto alla copiatura degli ordini telefonici (nelle aziende editoriali).

Gli impiegati dopo 1 anno di permanenza in 9° livello saranno assegnati al 7°, dove l'anzianità maturata al 9° sarà utile per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità.

Operai

- a) Disegnatore litografo - 1° biennio (dopo 2 anni acquisisce il livello 8°).
- b) Incisore di musica - 1° biennio (dopo 2 anni acquisisce il livello 8°).
- c) Operaio ex 2ª e 3ª cat. (dopo 2 anni acquisiscono il livello 8°).
- d) Addetto a lavorazioni varie: mettifoglio alle macchine tipografiche, litografiche e calcografiche (dopo 2 anni acquisiscono il livello 8°).
- e) Addetto a lavorazioni varie: leva foglio, porgifoglio, bronzatore e spolveratore.
- f) Torcoliere, montatore e fresatore.
- g) Confezionatore e speditore periodici - 1° biennio (dopo 2 anni acquisisce il livello 8°).
- h) Addetto a macchine ed impianti cartotecnici o a lavori semplici di allestimento, raccolta e confezione del

prodotto (dopo 2 anni acquisisce il livello 8°).

i) Complementare qualificato ed equiparati: operai che nel proprio mestiere abbiano raggiunto un normale grado di capacità. Sono equiparati ai complementari qualificati i conduttori di carrelli a motore elevatori con ganasce per bobine. Per addetti alla manutenzione di macchine compositrici si intendono gli operai che provvedono alla pulizia giornaliera delle macchine compositrici, delle matrici e degli spazi mobili e che curano l'eliminazione dei normali incidenti di macchina.

j) Ausiliario specializzato: l'operaio che compie lavori di preparazione dei materiali necessari alla lavorazione. A titolo esemplificativo rientrano nella categoria degli ausiliari specializzati: i lisciatori di pietra, i granitori di zinco per la litografia, i fornisti per latta, i fonditori di lastre di piombo per incisioni, gli addetti alla fondita dei rulli, gli addetti alle caldaie di stereotipia, gli addetti alla manutenzione dei motori, gli addetti alla pulitura delle macchine per la composizione meccanica e rifondita del materiale relativo, gli ausiliari addetti ai reparti di liscatura, pulitura e galvanizzazione dei cilindri e lastre di rame per rotocalco, gli ausiliari della fotografia industriale, i mettopiombo alla linotype ed il conduttore di carrelli a motore nonché i fattorini delle case editrici. Ove esista un reparto speciale di marginatori, gli addetti ai trasporti delle forme devono ritenersi ausiliari specializzati.

k) Discontinuo gruppo B: custodi, guardiani, uscieri, portieri, fattorini (esclusi quelli delle case editrici), infermieri non patentati, addetti ad altre mansioni.

Al fattorino conduttore di mezzi motorizzati leggeri (escluso quello delle case editrici) sarà corrisposta una maggiorazione del 12% sul salario contrattuale (valore base ed indennità di contingenza) di cui all'art. 107 - Nomenclatura.

10° livello

Declaratoria

Lavoratori addetti a lavori o servizi di manovalanza comune.

Esemplificazione delle categorie degli impiegati tecnici che prestano servizio esclusivamente ai reparti fondita delle aziende grafiche ed alle fonderie di caratteri

Le qualifiche agli impiegati tecnici sono attribuite in ragione delle mansioni svolte in appresso specificate:

- 2° livello - ex 1ª cat. impiegati: capi tecnici che abbiano alle dipendenze uno o più capi reparto; capi tecnici di reparti autonomi con mansioni direttive e responsabilità del ciclo completo di lavorazione;

- 4° livello - ex 2ª cat. impiegati: impiegati tecnici con mansioni di concetto o di consulenza tecnica; capi reparto con mansioni tecniche e disciplinari;

- 7° livello - ex 3ª cat. impiegati: impiegati tecnici ordinari con mansioni di operatori (sistemazione macchine, controllo lavorazioni, ecc.).

Nota a verbale

Le parti convengono che la classificazione professionale unica disciplina l'inquadramento contrattuale dei lavoratori di cui al presente art. 78 indipendentemente dalla eventuale iscrizione degli stessi ad albi professionali.

N.d.R.:

L'accordo 9 marzo 2021 prevede quanto segue:

Art. ...

(Commissione per la classificazione)

Le innovazioni tecnologiche, i processi di digitalizzazione, l'informatizzazione e la crescente automazione degli impianti realizzano impatti crescenti sull'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi e conseguentemente sulle conoscenze e competenze espresse dal lavoro umano.

Lo svolgimento dei compiti assegnati nel nuovo contesto produttivo, anche connesso a "Industria 4.0", ha determinato e potrà determinare, per le attuali singole mansioni, un aumento, riduzione e/o mutamento del valore del patrimonio individuale di capacità, competenze, esperienza e autonomia assunti alla base del

sistema classificatorio definito dal presente c.c.n.l.

Le parti, consapevoli che la definizione della vigente classificazione dei lavoratori è stata realizzata in un contesto economico e competitivo oggi mutato, convengono di istituire, a partire dal mese di settembre 2021, una Commissione paritetica nazionale composta da 6 membri (3 designati da UNIGEC-CONFAPI e UNIMATICA-CONFAPI e 3 designati da SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL), per il necessario aggiornamento delle attuali declaratorie previste dal c.c.n.l. rispetto ai processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità.

I lavori di verifica e studio della Commissione, circa la necessità di aggiornamento o implementazione dei profili professionali e relative mansioni, utilizzeranno, quali criteri di valutazione della professionalità, i seguenti indirizzi di analisi eventualmente integrabili:

- competenze tecniche specifiche;
- competenze trasversali;
- polivalenza e polifunzionalità;
- responsabilità gerarchica.

L'attività della Commissione potrà valorizzare altresì il potenziale che la digitalizzazione del lavoro offre allo sviluppo di una maggiore uguaglianza di genere diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale.

La Commissione potrà avvalersi, ove necessario e a seconda delle tematiche affrontate, di tecnici ed esperti del settore individuati di comune accordo.

Al termine dei lavori, che dovranno concludersi entro il mese dicembre 2022, la Commissione, sulla base delle risultanze acquisite e previo accordo tra tutti i componenti, potrà procedere alla definizione degli interventi da apportare in materia di classificazione che saranno recepiti nel successivo rinnovo del presente c.c.n.l.

Eventuali interventi che non fossero oggetto di condivisione congiunta da parte dei componenti della Commissione, saranno devoluti all'esame delle parti firmatarie del presente c.c.n.l. per le necessarie determinazioni.

All'art. 81 - (Classificazione)

- sotto Parte Quinta, 7° livello, dopo Operatore di Call center aggiungere "in house".

Art. 82 (Mobilità ed intercambiabilità del personale)

La mobilità dei lavoratori costituisce elemento per la funzionalità dei processi produttivi e come tale crescita professionale dei lavoratori.

Le parti definiranno a livello aziendale quelle forme di mobilità tra aree produttive omogenee che, nel rispetto dei valori professionali individuali, siano idonee a favorire un migliore utilizzo delle potenzialità degli impianti.

Forme più ampie di mobilità potranno essere individuate e concordate tra le parti a livello aziendale anche allo scopo di far fronte a temporanee ed eccezionali esigenze produttive non altrimenti risolvibili.

Art. 83 (Qualifiche operai, impiegati e quadri)

Le dizioni operaio, impiegato e quadro indicate nello schema di classificazione unica e contenute nelle altre parti del presente c.c.n.l. vengono mantenute agli effetti delle norme di legge, contrattuali e previdenziali che prevedono un trattamento differenziato o che, comunque, fanno riferimento a tali qualifiche.

Art. 84 (Operai complementari)

Sono considerati operai complementari coloro che esplicano un'attività di mestiere che è di complemento all'attività principale (es.: meccanici, elettricisti, conduttori patentati di caldaie a vapore, ecc.).

Art. 85 (Personale adibito alle lavorazioni di carte valori)

In quelle aziende o reparti ove si stampano carte valori dovrà essere corrisposta una maggiorazione del 7% sul salario e sullo stipendio contrattuale (valore base e indennità di contingenza), di cui all'art. 107 - Nomenclatura -

ai lavoratori addetti a tutte le fasi della preparazione, della stampa, dell'allestimento, al controllo, al magazzino valori, limitatamente ai soli periodi di effettiva lavorazione (salvo migliori condizioni in atto concordate direttamente in sede aziendale).

Tale maggiorazione non è cumulabile con altre date allo stesso titolo.

Dichiarazione a verbale

A decorrere dalla entrata in vigore del c.c.n.l. 17 luglio 2001, la maggiorazione di cui all'articolo non trova applicazione in tutte le lavorazioni relative alla produzione degli assegni in considerazione delle diverse caratteristiche degli stessi.

Per i lavoratori che già percepivano la maggiorazione per la lavorazione degli assegni, la stessa viene mantenuta in cifra fissa sulla base dei valori di salario o stipendio, in atto al 16 luglio 2001, secondo i criteri di corresponsione indicati dall'articolo stesso.

Art. 86 (Organici)

Gli organici di macchina vengono fissati aziendali, previo esame tra la Direzione aziendale e la R.S.U. delle operazioni occorrenti per il corretto funzionamento delle macchine e del correlativo numero dei lavoratori necessari a svolgerle, tenendo conto delle caratteristiche tecnologiche dell'impianto, delle tipologie produttive, dell'organizzazione del lavoro e della professionalità degli addetti, secondo quanto previsto dalla classificazione professionale.

Art. 87 (Norme tecniche speciali)

Per quanto riguarda le norme tecniche speciali per la composizione meccanica, per la T.T.S., per la fotocomposizione, per la tipografia, per la litografia, per la legatoria e l'allestimento, si rinvia ai relativi articoli del c.c.n.l. 1° gennaio 1996-31 dicembre 1999, riportati in Allegato 13.

Parte sesta

CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE PER I LAVORATORI DEL SETTORE CARTARIO E CARTOTECNICO

Art. 88 (Classificazione professionale unica per i lavoratori delle aziende del settore cartario e cartotecnico)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

I lavoratori addetti alle aziende a cui si applica il presente c.c.n.l. sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 5 gruppi professionali e 10 livelli retributivi.

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

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

L'inquadramento dei lavoratori secondo il sistema di classificazione unica prevista dal presente contratto verrà definito in sede aziendale mediante un esame congiunto delle parti, in modo da garantire ai lavoratori, nei limiti obiettivi consentiti dalle strutture tecniche produttive aziendali e nel rispetto della [legge 9 dicembre 1977, n. 903](#) il conseguimento della professionalità ed una maggiore valorizzazione delle capacità professionali anche attraverso percorsi formativi che conducano a forme di polifunzionalità coerenti con l'organizzazione del lavoro aziendale.

In particolare le parti valuteranno, con le modalità di cui ai punti seguenti, quelle forme di polifunzionalità di mansioni espresse dai lavoratori che necessitino una conoscenza professionale e un esercizio di autonomia, operativa o decisionale secondo gli ambiti di applicazione, più ampia e consapevole.

Le dizioni "quadri", "impiegati" ed "operai" vengono mantenute agli effetti dell'enorme di legge e contrattuali,

delle disposizioni previdenziali ed assistenziali che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

Ai fini suddetti:

- i quadri sono identificati nella prima declaratoria del gruppo A, livello A super;
- le posizioni impiegate sono identificate nei seguenti livelli e profili:
- profili della seconda declaratoria del gruppo A, livello A super;
- profili del gruppo A;
- profili del livello B/1;
- 1°, 2° e 3° profilo del livello B/2;
- 1°, 2° e 3° profilo del livello C/1;
- 1° profilo del livello C/2;
- 1° profilo del livello C/3.

Declaratorie e profili

Gruppo A

Livello A super

Declaratoria

- Quadri: il quadro è colui che, oltre a possedere i requisiti richiesti nella declaratoria impiegati del livello A super, con carattere continuativo partecipa su direttive non mediate della proprietà e/o della Direzione, ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie e della gestione delle risorse aziendali, attuando, in condizioni di autonomia decisionale e con poteri discrezionali, gli obiettivi aziendali in servizi ed aree produttive fondamentali dell'azienda.

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

Profili:

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

Livello A

Declaratoria

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

Profili:

- Lavoratore, anche se solo, responsabile dell'intero ciclo di produzione o di esercizio o dell'intero comparto amministrativo e commerciale, di cui dirige e coordina l'andamento funzionale e organizzativo.
- Lavoratore, anche se solo, responsabile di azienda minore di cui dirige e coordina l'andamento funzionale e organizzativo.
- Lavoratore che progetta metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico e/o elabora l'impostazione generale di programmi complessi e di ampia portata.
- Responsabile di laboratorio che dirige e coordina in maniera autonoma l'attività degli operatori addetti al controllo sul prodotto, materiali, materie prime, impianti di trattamento (acque, emissioni in atmosfera).

Gruppo B

Declaratoria

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

Livello B1

Profili:

- Lavoratore di concetto che analizza e sviluppa in autonomia progetti nelle aree tecnica, commerciale o logistica, che richiedano un rilevante apporto di competenza tecnico-specialistica.
- Lavoratore di cartiera responsabile di un settore del ciclo produttivo ovvero d'ufficio o reparto che controlla e coordina il relativo servizio.
- Lavoratore che, applicando in autonomia procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione, redige programmi complessi di produzione, ne definisce nell'ambito di ciascuno le priorità, ne controlla l'avanzamento nei reparti produttivi sino alle spedizioni.
- Lavoratore che sviluppa autonomamente, le procedure ed i programmi di elaborazione dei dati sulla base di specifiche tecnico-funzionali definite (analista programmatore).
- Lavoratore di concetto che esplica, a fronte di una accresciuta professionalità e per effetto di una ricomposizione di mansioni, conseguente ad una nuova organizzazione del lavoro, sostanzialmente modificativa dei preesistenti processi operativi, funzioni di maggiore complessità e responsabilità rispetto a quelli indicati al livello B/2.
- Lavoratore di concetto che, con significativa esperienza e comprovata accresciuta professionalità EDP, sviluppa in autonomia la stesura originale e la revisione di programmi di rilevante complessità.
- Tecnico di manutenzione che in maniera autonoma guida, controlla e coordina, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di lavoratori appartenenti a tutte le specializzazioni della manutenzione (meccanici, rettificatori, elettricisti, strumentisti e lubrificatori).
- Tecnico della manutenzione elettronica di elevata professionalità che opera su sistemi di controllo di processo per la gestione di impianti complessi di cartiera o di cartotecnica ed effettui interventi di programmazione e riparazione.
- Lavoratore di cartiera di elevata professionalità ed esperienza, che in base a specifiche conoscenze delle tecniche di stampa e delle relative macchine, svolge attività di assistenza alla clientela al fine di verificare le caratteristiche di stampabilità.
- Lavoratore di cartotecnica di elevata professionalità ed esperienza che in base a specifiche conoscenze delle tecniche di confezionamento e delle relative macchine svolge attività di assistenza clienti con compiti di verifica caratteristiche di macchinabilità.

Livello B2/S

Profili:

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

Livello B2

Profili:

- Lavoratore di concetto addetto a servizi tecnici o a reparti di produzione ovvero a servizi amministrativi e/o commerciali che ha compiti di controllo e di coordinamento nell'andamento delle lavorazioni o del servizio o ufficio cui è addetto.
- Lavoratore di concetto che, con ampia conoscenza dei linguaggi e delle metodologie di programmazione EDP utilizzate, nonché dell'hardware e del software di base in dotazione, provvede alla stesura originale od alla revisione di programmi anche di rilevante dimensione e complessità (sulla base delle documentazioni ricevute - programmatore).
- Lavoratore che in maniera autonoma guida, controlla e coordina con apporto di competenza tecnico-pratica l'attività di reparti o di gruppi di lavoratori (qualora controlli lavoratori compresi nei profili del presente livello, acquisisce il 1° livello del gruppo B).
- Operatore di cartiera altamente specializzato che, con responsabilità del ciclo operativo, avvia, conduce e controlla, nella loro funzionalità ed esercizio, macchine continue (anche per la produzione di carte fini e finissime) o patinatrici fuori macchina di rilevante ed elevata complessità tecnica o tecnologica ed alta potenzialità o collegate a calcolatori di processo.
- Lavoratore altamente specializzato che con responsabilità del ciclo operativo avvia, conduce e controlla, nella loro funzionalità ed esercizio, macchine ed impianti cartotecnici e della trasformazione muniti di calcolatori di processo.
- Lavoratore di cartiera altamente specializzato se responsabile del ciclo operativo di impianto per la produzione di vapore o di energia di rilevante ed avanzata complessità tecnica o tecnologica ed alta potenzialità.
- Lavoratore di cartiera altamente specializzato addetto a lavori complementari di riparazione e di manutenzione o aggiustaggio o messa a punto o montaggio di gruppi o impianti meccanici o elettrici ed elettronici o idraulici o pneumatici, che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi ed i relativi schemi funzionali o addetto a macchine utensili per lavori di alta precisione.
- Lavoratore cartotecnico altamente specializzato addetto a lavori complementari di riparazione e di manutenzione o aggiustaggio o messa a punto o montaggio di gruppi o impianti relativamente alle parti meccaniche ed elettriche oppure alle parti elettriche, elettroniche e strumentazione che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi ed i relativi schemi funzionali.
- Operatore di laboratorio altamente specializzato che, in base a conoscenze specifiche, esegue con apparecchiature tecnologicamente avanzate prove complesse sul prodotto, materiali, materie prime, acque e controlla con responsabilità del ciclo operativo gli impianti di trattamento e di depurazione delle acque.
- Capo macchina flessografica di nuova generazione, a tamburo centrale 6 colori, di larghezza cm 120 e oltre, con accoppiamento in linea, provvista di sistemi elettronici e informatici di gestione e di controllo del processo.
- Lavoratore altamente specializzato che, con responsabilità dei risultati, guida, controlla e coordina l'intero ciclo di produzione del cartone ondulato.

Gruppo C

Declaratoria

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

Livello C1/S

Profili:

- operatore di cartiera che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale, avvia, conduce e controlla nella loro funzionalità di esercizio impianti di ultima generazione completi e complessi di disinchiostrazione;
- addetto alla taglierina elettronica che, oltreché gestire la taglierina/tagliacordona, è in grado di intervenire attivamente su altre posizioni della linea ondulatrice;

- operatore che, a seguito di un percorso di formazione professionale, avvia, conduce e controlla nella loro funzionalità ed esercizio almeno tre impianti nell'area dell'allestimento cartario ed è in grado di effettuare interventi di manutenzione ordinaria;
- operatore cartotecnico proveniente dal livello C/1 che abbia conseguito la piena capacità professionale di condurre indistintamente almeno le seguenti macchine complesse di scatolifici: bobt stampanti e fustelle rotative stampanti; bobt stampanti e case maker stampanti, e che svolge in modo non occasionale tale molteplicità di mansioni da almeno due anni.

Nota a verbale

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

Livello C1

Profili:

- Lavoratore che, indipendentemente dalla sua diretta partecipazione alle lavorazioni, guida, controlla e coordina il lavoro di squadre, con apporto di competenza tecnico-pratica e con limitata autonomia nell'ambito delle sue funzioni (qualora controlli lavoratori compresi nei profili del presente livello acquisisce il 2° livello del gruppo B).
- Impiegato d'ordine che, per effetto di una maggiore professionalità ed esperienza ed attraverso una più ampia ed articolata attribuzione di compiti, svolga attività e lavori che presentino maggiore complessità rispetto a quelli classificati nel livello inferiore.
- Operatore esperto che esegue autonomamente, secondo le sequenze e i tempi stabiliti, le procedure, anche di ripartenza, di elaborazione dati.
- Operatore di cartiera che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale, avvia, conduce e controlla, nella loro funzionalità di esercizio, macchine o impianti di media complessità tecnologica (anche continue per la produzione di carte fini e finissime).
- Operatore cartotecnico proveniente dal livello C/1 che abbia conseguito la piena capacità professionale di condurre indistintamente almeno le seguenti macchine complesse di scatolifici: bobt stampanti e fustelle rotative stampanti; bobt stampanti e case maker stampanti, e che svolge in modo non occasionale tale molteplicità di mansioni da almeno due anni.
- Lavoratore con rilevante grado di specializzazione, addetto a lavori complementari di riparazione e manutenzione o aggiustaggio o messa a punto o montaggio di gruppi o impianti meccanici o elettrici o elettronici o idraulici o pneumatici che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi ed i relativi schemi funzionali.
- Conduttore con responsabilità del ciclo operativo comportante un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale che opera su macchine o impianti cartotecnici del comparto "tissue" di media complessità tecnica e tecnobiologica in entrambe le tipologie rotoli e piegati effettuando in piena autonomia e responsabilità le operazioni di cambio formato, messa a punto, regolazione e piccola manutenzione.
- Conduttore con responsabilità del ciclo operativo comportante un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale che opera su macchine o impianti cartotecnici del comparto "tissue" di media complessità tecnica e tecnobiologica di tipologia rotoli che esegue piccola manutenzione, cambi formato, messa a punto e ottimizzazione su tutte le macchine componenti la linea con responsabilità delle modalità e dei risultati dell'intervento.

Dichiarazione a verbale per i due precedenti profili

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

- per la tipologia rotoli: ribobinatrici automatiche per produzione rotoli igienici e asciugatutto;
- per la tipologia piegati: piegatrici per produzione fazzoletti ad elevata velocità.
- Conduttore con responsabilità del ciclo produttivo comportante un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale che opera su macchine o impianti cartotecnici del comparto "tissue" di tipologia piegati ed esegue abitualmente su più di due linee piccola manutenzione, cambi formato, messa a punto e ottimizzazione su tutte le macchine componenti le linee con responsabilità delle modalità e dei risultati dell'intervento.
- Conduttore con preparazione e/o preparatore che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale, opera su macchine o impianti cartotecnici e di

allestimento di particolare complessità tecnica e tecnologica.

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

- Primi coadiutori di operatori di cartiera inquadrati al 5° e 7° profilo del 2° livello del gruppo B.
- Conduttore con un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale che, con responsabilità del ciclo operativo opera su macchine o impianti cartotecnici del comparto "tissue" di media complessità tecnica e tecnologica in entrambe le tipologie rotoli e piegati effettuando in piena autonomia e responsabilità le operazioni di cambio formato, messa a punto, regolazione e piccola manutenzione.
- Conduttore con un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale che, con responsabilità del ciclo operativo opera su macchine o impianti cartotecnici del comparto "tissue" di media complessità tecnica e tecnologica di tipologia rotoli che esegue piccola manutenzione, cambi formato, messa a punto e ottimizzazione su tutte le macchine componenti la linea con responsabilità delle modalità e dei risultati dell'intervento.
- Conduttore con un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale che, con responsabilità del ciclo operativo opera su macchine o impianti cartotecnici del comparto "tissue" di tipologia piegati ed esegue abitualmente su più di due linee piccola manutenzione, cambi formato, messa a punto e ottimizzazione su tutte le macchine componenti le linee con responsabilità delle modalità e dei risultati dell'intervento.

Inoltre in via sperimentale viene assegnata a livello parametrico 161 riferito ai minimi tabellari, in via esclusiva la seguente mansione:

- operatore di cartiera che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale, avvia, conduce e controlla nella loro funzionalità di esercizio impianti di ultima generazione completi e complessi di disinchiostrazione.

Nell'aumento derivante dal nuovo parametro, vengono assorbiti fino a concorrenza i trattamenti economici eventualmente riconosciuti a livello aziendale a titolo di avvicinamento categoriale comunque qualificati.

La corretta applicazione di tale soluzione contrattuale verrà verificata in sede di contrattazione nazionale dei minimi di salario e stipendio.

Livello C2

Profili:

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

- Aiutante alla conduzione e/o preparazione di macchine particolarmente complesse di cui al 7° profilo del livello C/1 in grado di sostituire temporaneamente il capo macchina.

Livello C3

Profili:

- Lavoratore addetto ai servizi o uffici amministrativi, commerciali o tecnici, che svolge mansioni d'ordine (trascorsi 2 anni di effettivo servizio nel presente livello, acquisisce il livello superiore).
- Lavoratore che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un normale grado di specializzazione tecnica e professionale, opera su macchine o impianti non identificabili nei livelli superiori del presente gruppo.
- Lavoratore addetto a compiti di alimentazione, raccolta e confezioni del materiale prodotto, nonché a funzioni di aiuto (proveniente dal gruppo D).
- Conduttore, senza preparazione, di macchine o impianti cartotecnici (proveniente dal gruppo D).
- Operatore su macchine o impianti semplici la cui eventuale preparazione o messa a punto o conduzione non presenta particolari difficoltà (proveniente dal gruppo D).
- Lavoratore addetto a lavorazioni di allestimento cartario e cartotecnico (proveniente dal gruppo D).
- Legatore specializzato in cartotecnica.
- Primo coadiutore di operatore di cartiera inquadrato al 2° profilo del 2° livello del presente gruppo.
- Aiutante di operatore di cartiera su macchina continua e/o patinatrice fuori macchina (proveniente dal 1° livello del gruppo D dove ha trascorso 2 anni di effettivo servizio).
- Aiutante alla conduzione e/o preparazione di macchine particolarmente complesse di cui al 7° profilo del 1° livello del presente gruppo (proveniente dal gruppo D).
- Conduttore di carrelli a motore o mezzi meccanici similari attrezzati per operazioni multiple.
- Lavoratore specializzato addetto a lavori complementari di manutenzione, di riparazione e di aggiustaggio (proveniente dal 1° livello del gruppo D dove ha trascorso 2 anni di effettivo servizio).
- Addetto a servizi di magazzino che nel proprio mestiere abbia raggiunto un normale grado di specializzazione.
- Lavoratore con normale grado di specializzazione che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue prove di misura nei laboratori per le operazioni di normale controllo, provvedendo alle relative annotazioni.

Gruppo D

Declaratoria

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

Livello D1

Profili:

- Conduttore senza preparazione di macchine o impianti cartotecnici (proveniente dal 2° livello del presente gruppo acquisisce, trascorsi 2 anni di effettivo servizio al presente livello, il 3° livello del gruppo C).
- Operatore su macchine o impianti semplici la cui eventuale preparazione o messa a punto o conduzione non presenta particolari difficoltà (proveniente dal 2° livello del presente gruppo acquisisce, trascorsi 2 anni di effettivo servizio al presente livello, il 3° livello del gruppo C).
- Lavoratore addetto a lavorazioni di allestimento cartario e cartotecnico (proveniente dal 2° livello del presente gruppo acquisisce, trascorsi 2 anni di effettivo servizio al presente livello, il 3° livello del gruppo C).
- Aiutante alla conduzione e/o preparazione di macchine particolarmente complesse di cui al 6° profilo del 1° livello del gruppo C (proveniente dal 2° livello del presente gruppo acquisisce, trascorsi 2 anni di effettivo servizio al presente livello, il 3° livello del gruppo C).
- Aiutante di operatore di cartiera su macchina continua e/o patinatrice fuori macchina (dopo 2 anni di effettivo servizio prestato nel presente livello acquisisce il 3° livello del gruppo C).
- Coadiutore di operatore di cartiera non contemplato nei diversi livelli del gruppo C.

- Legatore qualificato di cartotecnica.
- Lavoratore addetto a compiti di alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, nonché a funzioni di aiuto (trascorsi 2 anni di effettivo servizio nel presente livello acquisisce il 3° livello del gruppo C).
- Lavoratore addetto alla cernita di stracci e carta da macero, a lavori di facchinaggio, carico, scarico e movimentazione all'interno dello stabilimento (proveniente dal 2° livello del presente gruppo, dove ha trascorso 2 anni di effettivo servizio).
- Lavoratore addetto a compiti di alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, alla cernita di stracci e carta da macero, a lavori di facchinaggio, carico, scarico e movimentazione all'interno dello stabilimento, nonché ad esclusive funzioni di semplice aiuto (proveniente dal 2° livello del presente gruppo dove ha trascorso 2 anni di effettivo servizio).
- Lavoratore addetto alla manutenzione che svolge compiti richiedenti un normale grado di qualificazione (trascorsi 2 anni di effettivo servizio nel presente livello acquisisce il 3° livello del gruppo C).
- Lavoratore addetto a magazzini trasporti e imballo che svolge compiti richiedenti un normale grado di qualificazione.
- Guardiano, portiere, custode, usciere, fattorino.

Livello D2

Profili:

- Lavoratori indicati nel 1°, 2°, 3°, 4° e 5° profilo del 1° livello limitatamente ad un anno di effettivo servizio.
- Lavoratore addetto a compiti di alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, alla cernita di stracci e carta da macero, a lavori di facchinaggio, carico e scarico e movimentazione all'interno dello stabilimento, nonché ad esclusive funzioni di semplice aiuto (trascorsi 2 anni di effettivo servizio nel presente livello acquisisce il livello superiore).
- Lavoratore adibito a mansioni di manovalanza comune.

Gruppo E

Declaratoria

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

Dichiarazione a verbale

Gli aumenti conseguenti i passaggi di categoria determinati dalla revisione dell'assetto classificatorio saranno attribuiti previo assorbimento degli eventuali trattamenti economici aziendali concessi per avvicinamento categoriale.

Le modifiche di cui al presente articolo decorrono dal 1° maggio 2006.

N.d.R.:

L'accordo 9 marzo 2021 prevede quanto segue:

Art. ...

(Commissione per la classificazione)

Le innovazioni tecnologiche, i processi di digitalizzazione, l'informatizzazione e la crescente automazione degli impianti realizzano impatti crescenti sull'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi e conseguentemente sulle conoscenze e competenze espresse dal lavoro umano.

Lo svolgimento dei compiti assegnati nel nuovo contesto produttivo, anche connesso a "Industria 4.0", ha determinato e potrà determinare, per le attuali singole mansioni, un aumento, riduzione e/o mutamento del valore del patrimonio individuale di capacità, competenze, esperienza e autonomia assunti alla base del sistema classificatorio definito dal presente c.c.n.l.

Le parti, consapevoli che la definizione della vigente classificazione dei lavoratori è stata realizzata in un contesto economico e competitivo oggi mutato, convengono di istituire, a partire dal mese di settembre 2021, una Commissione paritetica nazionale composta da 6 membri (3 designati da UNIGEC-CONFAPI e

UNIMATICA-CONFAPI e 3 designati da SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL), per il necessario aggiornamento delle attuali declaratorie previste dal c.c.n.l. rispetto ai processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità.

I lavori di verifica e studio della Commissione, circa la necessità di aggiornamento o implementazione dei profili professionali e relative mansioni, utilizzeranno, quali criteri di valutazione della professionalità, i seguenti indirizzi di analisi eventualmente integrabili:

- competenze tecniche specifiche;
- competenze trasversali;
- polivalenza e polifunzionalità;
- responsabilità gerarchica.

L'attività della Commissione potrà valorizzare altresì il potenziale che la digitalizzazione del lavoro offre allo sviluppo di una maggiore uguaglianza di genere diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale.

La Commissione potrà avvalersi, ove necessario e a seconda delle tematiche affrontate, di tecnici ed esperti del settore individuati di comune accordo.

Al termine dei lavori, che dovranno concludersi entro il mese dicembre 2022, la Commissione, sulla base delle risultanze acquisite e previo accordo tra tutti i componenti, potrà procedere alla definizione degli interventi da apportare in materia di classificazione che saranno recepiti nel successivo rinnovo del presente c.c.n.l.

Eventuali interventi che non fossero oggetto di condivisione congiunta da parte dei componenti della Commissione, saranno devoluti all'esame delle parti firmatarie del presente c.c.n.l. per le necessarie determinazioni.

Parte settima

CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE PER I LAVORATORI DEL SETTORE INFORMATICO E DEI SERVIZI INNOVATIVI (Area tecnica)

Art. 89 (Inquadramento lavoratori area tecnica)

Normativa in vigore dal 1° gennaio 2019.

Premesso che:

Le aziende che svolgono esclusivamente attività nell'Information and Communication Technology sono connotate da particolari caratteristiche, quali la continua evoluzione delle tecnologie, i periodici e frequenti adeguamenti nelle competenze e conoscenze, nonché la necessità di adeguamenti e rivisitazioni degli organici;

Per l'individuazione di qualificazioni professionali ICT nelle suddette aziende ICT è stato elaborato a livello europeo l'European e-Competence Framework (c.d. e-CF), riportato nell'Allegato ... quale sistema di riferimento per competenze professionali e manageriali, che permette di far dialogare fra di loro sistemi di riferimento esistenti a livello internazionale, nazionale e delle singole imprese;

L'e-CF è nato come strumento per sostenere la comprensione e una comunicazione chiara e condivisa attraverso la descrizione delle competenze richieste e praticate dai professionisti ICT (che comprende i professionisti stessi ed i manager).

L'e-CF risulta utile da adottare, in quanto le definizioni fornite sono conformi alle esigenze delle aziende e dei lavoratori, e sono espresse nel loro linguaggio, l'e-CF è progettato per mettere in relazione specifici skills e modelli di profili professionali (per esempio AITTS, Cigref, EUCIP, SFIA, etc.) che provengono da differenti culture ed esperienze in Europa e fornisce, inoltre, una traduzione di questi approcci e nello stesso tempo dà identità europea;

Sulla base di tali premesse e dell'Allegato tecnico richiamato (Allegato ...), hanno quindi convenuto il sottostante inquadramento:

	<i>Classificazione valida fino alla data del 31 dicembre 2018</i>		<i>Nuova classificazione a decorrere dal 1° gennaio 2019</i>
6 Livelli	<i>Inquadramento professionale</i>	9 Livelli	<i>Inquadramento professionale UNIMATICA</i>
Q	Quadri: lavoratori che, dipendendo unicamente dalla Direzione aziendale, in autonomia partecipano stabilmente e fattivamente alla definizione degli obiettivi e delle strategie aziendali, alla gestione delle risorse.	Q	Lavoratori che, dipendendo unicamente dalla direzione aziendale, in autonomia partecipano stabilmente e fattivamente alla definizione degli obiettivi e delle strategie aziendali, alla gestione delle risorse. Lavoratori con conoscenze avanzate, abilità tecniche e specialistiche per risolvere problemi critici nella ricerca e nell'innovazione, dimostrando autorità, innovazione, autonomia, preparazione teorica o Integrità professionale
1
2°	Lavoratori cui sono affidate funzioni direttive che comportano la responsabilità, con o senza poteri di coordinamento, ed il controllo di settori dell'attività aziendale o, comunque, di importanti funzioni della stessa, con ampia discrezionalità di giudizio, e di poteri, che sono, comunque, definiti dalla Direzione aziendale, nonché lavoratori con mansioni specialistiche di elevato livello che operano individualmente ed autonomamente su obiettivi e/o progetti indicati dall'azienda.	2°	Lavoratori cui sono affidate funzioni direttive che comportano la responsabilità, con o senza poteri di coordinamento, ed il controllo di settori dell'attività aziendale o, comunque, di importanti funzioni della stessa, con ampia discrezionalità di giudizio, e di poteri, che sono, comunque, definiti dalla direzione aziendale, nonché lavoratori con mansioni specialistiche di elevato livello che operano individualmente ed autonomamente su obiettivi e/o progetti indicati dall'Azienda. Lavoratori con conoscenze altamente specializzate, alcune delle quali alla frontiera della conoscenza in un campo di lavoro o di studio, come base per un pensiero originale, una consapevolezza critica di aspetti della conoscenza in uno specifico settore e nell'intersezione di differenti settori, abilità specialistiche di problemsolving nella ricerca e/o nell'innovazione per sviluppare nuove conoscenze e procedure e per integrare conoscenze di differenti campi, gestendo e trasformando contesti di studio e di lavoro complessi, non prevedibili e che richiedano nuovi approcci strategici, assumendosi la responsabilità di contribuire alla conoscenza e pratica professionale e/o di rivedere le prestazioni strategiche dei gruppi di lavoro.
3°
4°	Lavoratori che, con autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle funzioni loro assegnate, svolgono mansioni che, pur senza essere necessariamente di coordinamento, richiedono competenze professionali di rilievo ed una significativa esperienza, già acquisita, nell'esercizio delle funzioni stesse.	4°	Lavoratori che, con autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle funzioni loro assegnate, svolgono mansioni che, pur senza essere necessariamente di coordinamento, richiedono competenze professionali di rilievo ed una significativa esperienza, già acquisita, nell'esercizio delle funzioni stesse. Lavoratori in possesso di padronanza ed innovazione nel risolvere problemi complessi ed imprevedibili in un campo specializzato di studio o di lavoro, gestione di progetti o di attività tecniche o professionali complesse, prendendosi la responsabilità di decisioni in contesti di lavoro o di studio imprevedibili, per proseguire lo sviluppo professionale proprio e del gruppo.
.....	5°	Lavoratori che esplicano funzioni che presuppongono l'acquisizione del richiesto grado di specializzazione. Controllano il lavoro ordinario di altri, prendendosi delle responsabilità per la valutazione ed il miglioramento delle attività di studio o di lavoro.

6°	Lavoratori impegnati in lavori qualificati che richiedono specifica preparazione professionale e una particolare formazione.	6°	Lavoratori Impegnati in lavori qualificati che richiedono specifica preparazione professionale e una particolare formazione. Completa, specializzata, pratica e teorica conoscenza in un campo di lavoro o di studio ed una consapevolezza dei confini di tale conoscenza, perizia in un ampio spettro di abilità intellettuali e pratiche nello sviluppare soluzioni creative per problemi difficili, gestione e supervisione in contesti dove esiste un cambiamento imprevedibile, rivedendo e sviluppando le prestazioni proprie e degli altri.
7°	Lavoratori in possesso di nozioni di base relative all'area di attività.	7°	Lavoratori in possesso di conoscenze specifiche relative all'area di attività. Esperienze in una gamma di competenze teoriche e pratiche nel generare soluzioni per specifici problemi in un campo di lavoro o di studio. Auto-gestione all'interno di linee guida in contesti di studio o di lavoro che sono normalmente prevedibili ma che sono soggetti a cambiamenti.
8°	Lavoratori senza specifica esperienza, o provenienti dall'apprendistato, per la durata di 12 mesi.	8°	Lavoratori senza specifica esperienza, o provenienti dall'apprendistato della durata di almeno 24 mesi. Capaci di applicare conoscenze e abilità per risolvere problemi lineari; responsabili delle proprie azioni, operando in un ambiente stabile in attività di supporto e servizio.
9°	Lavoratori che svolgono mansioni per le quali è richiesta una generica preparazione ed esperienza	9°	Lavoratori che sono in possesso di qualificazione e conoscenza di base, nonché i lavoratori addetti ad attività che non richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica. La permanenza a questo livello dei lavoratori in apprendistato viene fissata in 18 mesi. Trascorso tale periodo, lavoratori saranno inquadrati automaticamente al livello 8.
10°	10°	Lavoratori con formazione professionale che presuppone l'acquisizione, in ogni modo, dei richiesti gradi di qualificazione. Impiegati addetti ai servizi amministrativi che svolgono mansioni per le quali è richiesta una adeguata preparazione o corrispondente esperienza comunque acquisita. La permanenza a questo livello dei lavoratori viene fissata in 24 mesi, ridotta a 18 per quelli in apprendistato. Trascorso tale periodo, i lavoratori saranno inquadrati automaticamente al livello 9.

Parte ottava

NORME SPECIALI PER IL SETTORE INFORMATICO E DEI SERVIZI INNOVATIVI

Premessa

Analizzate le caratteristiche del comparto e, più precisamente, in sintonia con i processi evolutivi che lo caratterizzano, le parti concordano sulla comune necessità, per le aziende e per i lavoratori, di regolamentare alcuni particolari istituti al fine di renderli strumenti di facile fruibilità al fine di aumentare le opportunità di sviluppo del settore e della struttura occupazionale.

L'evoluzione dell'organizzazione del lavoro ha fatto emergere, infatti, con assoluta chiarezza esigenze tra loro correlate.

Per le imprese, quella di dover fornire e garantire servizi, e/o assistenza, direttamente presso le sedi della propria clientela o, comunque, all'esterno della propria struttura, e ciò per periodi di tempo, se non continui, sempre più dilatati. A tal proposito, rivestono particolare importanza i processi formativi che le aziende sono

tenute ad effettuare per consentire ai propri dipendenti adeguate conoscenze professionali collegate alla costante e continua evoluzione del settore.

Per i lavoratori, di conseguenza, la necessità di non perdere importanti occasioni di lavoro, di formazione e di crescita professionale a causa della mancanza di adeguati strumenti contrattuali che, recepite le istanze di scomposizione dei processi produttivi e di mobilità espresse dal mercato, garantiscano un sistema dinamico nella gestione del rapporto di lavoro dipendente.

Art. 90 (Reperibilità)

Allo scopo di garantire la continuità funzionale dei servizi e, comunque, in tutti quei casi in cui l'intervento del dipendente non possa essere rinviato ad un momento successivo di normale orario di lavoro, al lavoratore può essere richiesto di rimanere a disposizione, ed essere pronto a prestare la propria attività lavorativa, oltre il normale orario di lavoro.

Nell'eventualità siano previsti dei turni, il dipendente, salvi obiettivi impedimenti personali, non può rifiutare la propria reperibilità purché questa sia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore nell'ambito, comunque, di piani plurisettimanali e nei limiti previsti dalla presente normativa.

Le modalità tecniche di organizzazione dell'istituto saranno predisposte a livello aziendale previa verifica con le R.S.U. o, in mancanza, con le Organizzazioni sindacali a livello territoriale.

L'impegno di reperibilità per ogni singolo lavoratore non potrà essere superiore a 15 giorni/mese, salvo diverso accordo risultante da atto scritto, e, comunque, non potrà protrarsi oltre a 6 giorni consecutivi.

Rimane confermato che la presente normativa sulla reperibilità dovrà tener conto, in sede di applicazione a livello aziendale, delle normative esistenti in materia sul riposo domenicale e sul riposo giornaliero per quanto riguarda il regime delle prestazioni rese a fronte dell'intervento richiesto.

Se non diversamente concordato con l'azienda, il lavoratore dovrà rendersi reperibile, non necessariamente al proprio domicilio, in modo tale da garantire le modalità di intervento; in ogni caso, comunque, dovrà farsi parte diligente nel comunicare l'esatto recapito durante il suo periodo di reperibilità.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) oraria;
- b) giornaliera;
- c) settimanale.

Il servizio di reperibilità potrà essere articolato secondo le seguenti modalità:

a) Intervento "da remoto": reperibilità finalizzata ad un intervento del lavoratore a distanza con mezzi telematici, o in ogni caso con sistemi che non richiedano un intervento fisico "in loco", per risolvere la situazione di emergenza verificatasi.

b) Intervento "in loco": reperibilità finalizzata ad un intervento che, oltre alle caratteristiche di quello previsto al punto precedente, possa richiedere un intervento diretto sul luogo dove si è verificata l'emergenza entro un termine massimo di 60 minuti dalla richiesta.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno al lavoratore un compenso specifico pari al 7% se feriale e al 10% se festivo.

L'indennità di reperibilità sarà riconosciuta, nella sola maggiorazione sopra prevista, per ogni ora di reperibilità richiesta nell'ambito dei periodi stabiliti, oltre il normale orario di lavoro, da calcolarsi sullo stipendio spettante.

Oltre all'indennità di cui sopra, al lavoratore cui venga richiesto di intervenire saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione oraria:

Indennità per intervento					
Intervento effettuato "da remoto"			Intervento effettuato "in loco"		
Fascia oraria			Fascia oraria		
Fino alle 22	Dalle 22.00	Festivo	Fino alle 22.00	Dalle 22.00	Festivo

	<i>alle 06.00</i>			<i>alle 06.00</i>	
Maggiorazione del 15%	Maggiorazione del 27%	Maggiorazione del 30%	Maggiorazione del 30%	Maggiorazione del 54%	Maggiorazione del 60%

Gli importi erogati, sia a titolo di indennità di reperibilità che per indennità di intervento, sono ad ogni effetto onnicomprensivi dell'incidenza su qualsiasi istituto contrattuale e/o di legge.

Sulla base delle leggi vigenti si concorda che è permessa la deroga, che non può assumere carattere di strutturalità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive per i lavoratori che prestano la loro opera in regime di reperibilità garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore ed accordando una protezione appropriata.

Art. 91 (Garanzia per prestazioni indispensabili)

A fronte dei settori nei quali operano le aziende del comparto UNIMATICA-CONFAPI, le parti concordano di demandare ad una Commissione, nell'ambito dell'Osservatorio, il compito di predisporre, eventualmente entro la scadenza del presente c.c.n.l., opportuno Protocollo per la disciplina delle prestazioni indispensabili.

Art. 92 (Distacco)

A fronte dell'evoluzione del mercato, e delle conseguenti nuove esigenze, le parti si danno reciprocamente atto di quanto le aziende del settore siano chiamate, con sempre maggior frequenza, a fornire ed assicurare la propria attività ed assistenza, tramite proprio personale dipendente, direttamente presso la sede dei clienti.

In riferimento a ciò, l'azienda, sempre e solo per un proprio ed esclusivo interesse che abbia rilevanza giuridica, ha la facoltà di distaccare il proprio lavoratore presso terzi, in genere temporaneamente, e comunque di almeno 15 giorni, modificando così la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che in tal modo potrà essere a favore di un soggetto diverso cui saranno demandati esclusivamente i necessari ed indispensabili poteri direttivi e disciplinari. Tutti gli altri aspetti del rapporto di lavoro, che non attengano alla modalità di esecuzione delle mansioni, restano, pertanto, invariati. Il rapporto di lavoro continuerà quindi ad essere disciplinato dal presente c.c.n.l., e dalle norme di legge applicabili, ed il datore di lavoro, che continuerà ad essere il titolare del potere direttivo, resterà l'unico soggetto tenuto a tutti gli adempimenti dei previsti obblighi retributivi, previdenziali e contributivi.

Parte nona

NORME SPECIALI PER LA STAMPA DEI PERIODICI

Premessa

Le presenti particolari norme ad eccezione dell'art. 98 - Confezionatori - si applicano alle aziende munite di attrezzature occorrenti per la stampa di periodici illustrati con macchine rotative rotocalco a carta in bobina nonché alle altre aziende grafiche limitatamente però per quest'ultime, ai soli dipendenti che seguono prevalentemente lavori di composizione, preparazione e confezione di periodici illustrati da stampare con macchine rotative rotocalco a carta in bobina.

Art. 93 (Maggiorazioni)

A favore dei lavoratori (operai, impiegati tecnici e quadri tecnici) addetti alla preparazione, alla stampa (compreso l'eventuale completamento del periodico con macchina a foglio steso), alla confezione e spedizione dei periodici illustrati stampati con le macchine rotative rotocalco a carta in bobina saranno corrisposti i seguenti importi in cifra fissa.

<i>Livelli retributivi</i>	<i>Valori mensili</i>
1° e 2°	65,07
3°	55,78

4°	54,23
5° e 6°	49,06
7°	42,35
8°	40,28
9°	38,22
10°	27,37

Art. 94 (Lavoro straordinario, notturno e festivo)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 35 - Orario di lavoro - Calendario annuo, a favore dei lavoratori di cui all'art. 98, il lavoro straordinario feriale sarà compensato con una percentuale di maggiorazione del 35% sulla retribuzione, mentre per quello notturno e festivo la percentuale sarà del 73%.

Art. 95 (Limiti di applicabilità - Artt. 93 e 94)

Le norme di cui agli artt. 93 e 94 saranno applicate a favore dei lavoratori di ambo i sessi (operai ed impiegati tecnici) delle seguenti specializzazioni delle aziende aventi le caratteristiche di cui sopra, con esclusione di quelli, anche di eguale categoria, appartenenti ai reparti "lavori diversi" delle aziende stesse:

- Compositori a mano, addetti alle T.T.S. prevalentemente adibiti a lavoro dei periodici - revisori - compositori a macchina e loro ausiliari (questi ultimi ove esistano) - fotografi - ritoccatore - incisori e loro ausiliari - disegnatori - galvanisti e loro ausiliari - montatori - impressori di rotativa rotocalcografica e loro ausiliari - confezionatori, speditori e loro ausiliari (questi ultimi ove esistano) - conduttori di caldaie a vapore e addetti al recupero del solvente - impressori addetti alla stampa di veline - lisciatori di cilindro di rotocalco - autisti e loro ausiliari prevalentemente adibiti al trasporto dei periodici - meccanici ed elettricisti prevalentemente adibiti alla manutenzione e riparazione degli impianti e delle macchine dei reparti rotocalco per la stampa dei periodici - ausiliari addetti prevalentemente al magazzino bobine dei periodici.

Nelle aziende miste, agli autisti e loro ausiliari prevalentemente adibiti al trasporto dei periodici, ai meccanici ed elettricisti prevalentemente adibiti alla manutenzione e riparazione degli impianti e delle macchine del reparto rotocalco, per la stampa dei periodici ed agli ausiliari prevalentemente addetti al magazzino bobine dei periodici, saranno estese le maggiorazioni di cui all'art. 90, mentre per quanto riguarda gli altri istituti contrattuali il relativo miglior trattamento riservato al settore periodici verrà trasformato in paga.

Art. 96 (Apprendistato)

L'apprendistato è ammesso per le specializzazioni di fotografia, di ritocco, di montaggio, di preparazione e di stampa al pigmento e di incisione.

Art. 97 (Tirocinio)

I rotativisti e gli incisori devono provenire dalle rispettive specializzazioni grafiche. Laddove non si riscontri tale provenienza o non sia obiettivamente possibile effettuare l'apprendistato, è previsto un periodo di tirocinio secondo quanto contemplato all'art. 32 - Tirocinio, del presente c.c.n.l.

Art. 98 (Confezionatori)

Gli addetti alle macchine cucitrici a catena sono considerati confezionatori con la seguente posizione professionale secondo lo schema di classificazione unica:

- Capo macchina: livello 6°;
- Confezionatore: livello 7° trascorsi 2 bienni di appartenenza ai livelli 9° e 8°;
- Tirocinanti: livello 9°, con salario ridotto del 10% per il 1° semestre, e del 5% per il 2° semestre.

Art. 99 (Compositori, revisori e addetti al recupero del solvente)

I compositori a mano addetti ai periodici devono essere di 1ª categoria (livello 6°), i revisori dei periodici sono

considerati impiegati tecnici di 2ª categoria (livello B/2), mentre gli addetti al recupero dei solventi sono classificati complementari qualificati (livello 9°).

Art. 100 (Ripartizione retributiva nelle aziende miste)

Per le aziende a lavorazione mista, ad evitare spiacevoli differenziazioni di trattamento, i benefici di cui all'art. 90, e, ove si ritenga opportuno, anche dell'art. 91, verranno estesi alla intera massa di lavoratori all'uopo procedendo alla ripartizione dell'onere complessivo derivante alle aziende dalla concessione. Tale ripartizione sarà effettuata tenendo presente lo stesso rapporto di forze tra il personale addetto alle varie lavorazioni. La valutazione della ripartizione sarà fatta d'accordo tra la Direzione aziendale e le R.S.U. o la Commissione interna, rispettivamente assistite dalle Organizzazioni sindacali locali. In caso di mancato accordo saranno investite della questione le Associazioni di secondo grado stipulanti.

Art. 101 (Riposi retribuiti)

Fermo restando quanto previsto all'art. 35 - Orario di lavoro - ai periodicisti, che abbiano una ininterrotta anzianità aziendale di un anno, verranno riconosciuti riposi retribuiti da godersi nel corso dell'anno nella misura di 8 giorni all'anno.

Art. 102 (Indennità per intossicazione professionale)

Il lavoratore, vittima di un'intossicazione professionale riconosciuta, riceverà dall'azienda una indennità che, aggiunta al sussidio giornaliero di assistenza in caso di malattia professionale, garantisca all'interessato, per quel periodo di sospensione dal lavoro, una retribuzione uguale a quella da lui percepita calcolata sulla media delle ultime quattro settimane lavorate.

Art. 103 (Ferie)

In deroga alla misura prevista dall'art. 69 - Ferie - sono riconosciuti i seguenti giorni di ferie per gli impiegati tecnici individuati all'art. 95.

- Impiegati tecnici con anzianità di servizio superiore a 3 anni, ulteriori 3 giorni.
- Impiegati tecnici con anzianità di servizio superiore a 8 anni, ulteriori 3 giorni.

Art. 104 (Tecnologie informatiche)

La composizione e la trattazione dei testi e l'impaginazione dei testi e delle immagini costituiscono la fase iniziale del processo produttivo grafico indipendentemente dal luogo in cui sono installati gli impianti di produzione.

E' quindi compito dei lavoratori disciplinati dal presente c.c.n.l. procedere alla composizione e alla trattazione dei testi e all'impaginazione dei testi e delle immagini.

Peraltro, dato che gli adeguamenti dell'organizzazione produttiva agli investimenti in innovazione tecnologica devono essere finalizzati all'incremento della produttività e della competitività delle imprese, vanno evitate duplicazioni di operazioni non richieste dal processo produttivo.

L'utilizzazione dei sistemi editoriali (o di altri simili supporti tecnologici) e la conseguente organizzazione del ciclo produttivo del periodico, compresa la fase di videoimpaginazione, non deve, comunque, determinare improprie ridistribuzioni di mansioni con i giornalisti ai quali compete la elaborazione concettuale dei testi e delle pubblicazioni.

Sono pertanto di competenza dei lavoratori grafici le fasi produttive del periodico - comprese quelle relative al trattamento digitale delle immagini, nonché quelle connesse alla realizzazione del progetto grafico per la videoimpaginazione - con esclusione della ribattitura dei testi elaborati direttamente e immessi in produzione con i terminali da ciascun giornalista dipendente dall'azienda editrice o utilizzando testi provenienti dalle agenzie di informazione o intervenendo sulle fonti di informazione collegate in linea con il sistema editoriale nonché degli interventi effettuati dai giornalisti nelle varie fasi di realizzazione delle pagine relativi a successive verifiche del progetto originario di videoimpaginazione.

E' inoltre consentita, sempre previa contrattazione tra le parti a livello aziendale, la costituzione nelle redazioni di gruppi di lavoro composti da grafici e giornalisti che operino sui videoimpaginatori nell'intento di migliorare la

professionalità degli addetti e la qualità grafica del giornale.

In caso di disaccordo tra le parti aziendali sull'interpretazione o sull'applicazione di quanto sopra previsto, la questione verrà demandata all'esame delle Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l.

Parte decima

SALARI E STIPENDI

Art. 105 (Quota oraria)

Per il computo della retribuzione normale oraria, si dividerà la retribuzione mensile per 166,5 fino alla data del 31 dicembre 2018; dal 1° gennaio 2019 si dividerà per 169.

Per la determinazione della retribuzione oraria, collegata al turno notturno del settore grafico (36 ore), il divisore orario è fissato in 156.

Art. 106 (Incidenza maggiorazioni turni sugli istituti contrattuali)

Le maggiorazioni per lavori a turno, salvo i casi in cui le stesse siano state corrisposte per prestazioni occasionali verranno computate sui vari istituti contrattuali come segue:

- 13^a mensilità o gratifica natalizia: in base alla media maturata nell'anno;
- ferie:
- settori grafico-editoriale e informatico-servizi innovativi: in base a quanto avrebbe percepito il lavoratore se avesse prestato servizio;
- settore cartaiο-cartotecnico: in base alla media maturata nell'anno.

Sono fatte salve le condizioni in atto di miglior favore.

I lavoratori turnisti del settore cartario-cartotecnico che abbiano compiuto i 55 anni di età e che vengano assegnati a mansioni giornaliere a seguito di permanente inidoneità a continuare la prestazione lavorativa a turni (accertata dagli Organi competenti) manterranno "ad personam" in cifra fissa tanti trentesimi del 50% della maggiorazione di turno mediamente percepita quanti sono stati gli anni interi di servizio prestati effettivamente in turno fino ad un massimo di 30/30mi. Tale importo verrà riassorbito fino a concorrenza nel caso di nuova assegnazione a lavoro in turni.

Art. 107 (Nomenclatura)

Ai fini del presente c.c.n.l., si intende:

- per stipendio o salario contrattuale, la somma dei minimi tabellari e dell'indennità di contingenza;
- per normale retribuzione la somma di quanto compete al lavoratore quale corrispettivo in via ordinaria (compresi stipendio o salario contrattuale, aumenti periodici di anzianità, e quando dovute le indennità per lavoro a ciclo continuo di 7 giorni su 7, maggiorazioni per prestazioni non occasionali in turni di 8 ore consecutive, ecc., esclusi emolumenti annuali, indennità di cassa);
- per retribuzione globale l'insieme degli emolumenti percepiti nell'anno per la prestazione lavorativa nell'orario contrattuale.

Chiarimento a verbale

A chiarimento della normativa contrattuale vigente le parti riconoscono che la maggiorazione per lavoro domenicale con riposo compensativo non viene considerata agli effetti della retribuzione indiretta (ferie, festività, 13^a o gratifica natalizia). Tale maggiorazione compete invece sul t.f.r. Sono fatti salvi gli accordi collettivi di miglior favore.

Nota a verbale

Ai soli fini di consultazione vengono riportate in allegato ... le tabelle delle retribuzioni complessive per ogni singolo settore (paga base, contingenza, EDR)

Art. 108 (Minimi di salario e stipendio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

I minimi di salario e stipendio (esclusa l'indennità di contingenza) sono quelli indicati nella tabella che segue:

Settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi

Liv.	Par.	Al 30.06.15	01.08.2018	01.01.2019	01.10.2019
Q	248	1.883,36	1.899,26	1.931,05	1.962,84
1	247	1.875,87	1.891,70	1.923,37	1.955,04
2	209	1.584,95	1.598,35	1.625,14	1.651,93
3	195	1.479,38	1.491,88	1.516,88	1.541,88
4	182	1.383,93	1.395,60	1.418,93	1.442,26
5	169	1.284,80	1.295,63	1.317,30	1.338,97
6	156	1.186,20	1.196,20	1.216,20	1.236,20
7	133	1.029,98	1.038,51	1.055,56	1.072,61
8	125	947,8	955,81	971,84	987,87
9	114	864,31	871,62	886,24	900,86
10	100	758,65	765,06	777,88	790,7

Settore cartario-cartotecnico

Liv.	Par.	Al 30.06.15	01.08.2018	01.01.2019	01.10.2019
Q	250	1.847,55	1.863,89	1.896,57	1.929,25
AS	249	1.836,57	1.852,84	1.885,39	1.917,94
A	212	1.567,20	1.581,06	1.608,77	1.636,48
B1	188	1.389,61	1.401,90	1.426,48	1.451,06
B2/S	182	1.345,30	1.357,20	1.380,99	1.404,78
B2	174	1.285,95	1.297,32	1.320,07	1.342,82
C1/S	161	1.189,92	1.200,44	1.221,49	1.242,54
C1	153	1.130,94	1.140,94	1.160,94	1.180,94
C2	139	1.027,72	1.036,80	1.054,97	1.073,14
C3	129	954,8	963,23	980,09	996,95
D1	121	894,33	902,24	918,06	933,88
D2	111	820,11	827,36	841,87	856,38
E	100	739,15	745,69	758,76	771,83

N.d.R.:**L'accordo 9 marzo 2021 prevede quanto segue:**

Art. 108

(Minimi di salario e stipendio)

I minimi di salario e stipendio (esclusa l'indennità di contingenza) sono incrementati secondo la tabella che segue:

Settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi

Liv.	Par.	Al 30.06.21	01.06.2022	01.01.2023	Totale
Q	248	€ 31,79	€ 31,79	€ 39,74	€ 103,33
1°	247	€ 31,67	€ 31,67	€ 39,58	€ 102,92
2°	209	€ 26,79	€ 26,79	€ 33,49	€ 87,08
3°	195	€ 25,00	€ 25,00	€ 31,25	€ 81,25
4°	182	€ 23,33	€ 23,33	€ 29,17	€ 75,83
5°	169	€ 21,67	€ 21,67	€ 27,08	€ 70,42
6°	156	€ 20,00	€ 20,00	€ 25,00	€ 65,00
7°	133	€ 17,05	€ 17,05	€ 21,31	€ 55,42
8°	125	€ 16,03	€ 16,03	€ 20,03	€ 52,08
9°	114	€ 14,62	€ 14,62	€ 18,27	€ 47,50
10°	100	€ 12,82	€ 12,82	€ 16,03	€ 41,67

Settore cartario-cartotecnico

Liv.	Par.	Al 30.06.21	01.06.2022	01.01.2023	Totale
Q	250	€ 32,68	€ 32,68	€ 40,85	€ 106,21
AS	249	€ 32,55	€ 32,55	€ 40,69	€ 105,78
A	212	€ 27,71	€ 27,71	€ 34,64	€ 90,07
B1	188	€ 24,58	€ 24,58	€ 30,72	€ 79,87
B2/S	182	€ 23,79	€ 23,79	€ 29,74	€ 77,32
B2	174	€ 22,75	€ 22,75	€ 28,43	€ 73,92
C1/S	161	€ 21,05	€ 21,05	€ 26,31	€ 68,40
C1	153	€ 20,00	€ 20,00	€ 25,00	€ 65,00
C2	139	€ 18,17	€ 18,17	€ 22,71	€ 59,05
C3	129	€ 16,86	€ 16,86	€ 21,08	€ 54,80
D1	121	€ 15,82	€ 15,82	€ 19,77	€ 51,41
D2	111	€ 14,51	€ 14,51	€ 18,14	€ 47,16
E	100	€ 13,07	€ 13,07	€ 16,34	€ 42,48

In relazione agli incrementi di cui alla tabella precedente i minimi di salario e stipendio risulteranno alle scadenze previste i seguenti:

Settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi

Liv.	Par.	Al 01.10.2019	Incrementi	Dal 01.06.2021	Incrementi	Dal 01.06.2022	Incrementi	Dal 01.09.2023
Q	248	1.962,84	€ 31,79	1.994,63	€ 31,79	2.026,43	€ 39,74	2.066,17
1°	247	1.955,04	€ 31,67	1.986,71	€ 31,67	2.018,37	€ 39,58	2.057,95

2°	209	1.651,93	€ 26,79	1.678,72	€ 26,79	1.705,52	€ 33,49	1.739,01
3°	195	1.541,88	€ 25,00	1.566,88	€ 25,00	1.591,88	€ 31,25	1.623,13
4°	182	1.442,26	€ 23,33	1.465,59	€ 23,33	1.488,93	€ 29,17	1.518,10
5°	169	1.338,97	€ 21,67	1.360,64	€ 21,67	1.382,30	€ 27,08	1.409,38
6°	156	1.236,20	€ 20,00	1.256,20	€ 20,00	1.276,20	€ 25,00	1.301,20
7°	133	1.072,61	€ 17,05	1.089,66	€ 17,05	1.106,71	€ 21,31	1.128,02
8°	125	987,87	€ 16,03	1.003,90	€ 16,03	1.019,92	€ 20,03	1.039,95
9°	114	900,86	€ 14,62	915,48	€ 14,62	930,09	€ 18,27	948,36
10°	100	790,7	€ 12,82	803,52	€ 12,82	816,34	€ 16,03	832,37

Settore cartario-cartotecnico

Liv.	Par.	Al 01.10.2019	Incrementi	Dal 01.06.2021	Incrementi	Dal 01.06.2022	Incrementi	Dal 01.09.2023
Q	250	1.929,25	32,68	1.961,93	32,68	1.994,61	40,85	2.035,46
AS	249	1.917,94	32,55	1.950,49	32,55	1.983,04	40,69	2.023,73
A	212	1.676,48	27,71	1.704,19	27,71	1.731,90	34,64	1.766,54
B1	188	1.451,05	24,58	1.475,63	24,58	1.500,20	30,72	1.530,92
B2/S	182	1.404,78	23,79	1.428,57	23,79	1.452,36	29,74	1.482,10
B2	174	1.342,81	22,75	1.365,56	22,75	1.388,30	28,43	1.416,73
C1/S	161	1.242,53	21,05	1.263,58	21,05	1.284,62	26,31	1.310,93
C1	153	1.180,94	20,00	1.200,94	20,00	1.220,94	25,00	1.245,94
C2	139	1.073,14	18,17	1.091,31	18,17	1.109,48	22,71	1.132,19
C3	129	996,96	16,86	1.013,82	16,86	1.030,69	21,08	1.051,77
D1	121	933,87	15,82	949,69	15,82	965,50	19,77	985,27
D2	111	856,38	14,51	870,89	14,51	885,40	18,14	903,54
E	100	771,83	13,07	784,90	13,07	797,97	16,34	814,31

Gli aumenti derivanti dal rinnovo dei minimi contrattuali, come definiti dal presente rinnovo, potranno essere assorbiti solo dagli aumenti individuali e/o collettivi concessi a titolo di acconti futuri aumenti contrattuali.

Art. 109 (Aumenti contrattuali)

Settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi

Liv.	Par.	01.08.2018	01.01.2019	01.10.2019	Totale euro
Q	248	€ 15,90	€ 31,79	€ 31,79	€ 79,49
1°	247	€ 15,83	€ 31,67	€ 31,67	€ 79,17
2°	209	€ 13,40	€ 26,79	€ 26,79	€ 66,99
3°	195	€ 12,50	€ 25,00	€ 25,00	€ 62,50
4°	182	€ 11,67	€ 23,33	€ 23,33	€ 58,33
5°	169	€ 10,83	€ 21,67	€ 21,67	€ 54,17
6°	156	€ 10,00	€ 20,00	€ 20,00	€ 50,00

7°	133	€ 8,53	€ 17,05	€ 17,05	€ 42,63
8°	125	€ 8,01	€ 16,03	€ 16,03	€ 40,06
9°	114	€ 7,31	€ 14,62	€ 14,62	€ 36,54
10°	100	€ 6,41	€ 12,82	€ 12,82	€ 32,05

Settore cartario-cartotecnico

Liv.	Par.	01.08.2018	01.01.2019	01.10.2019	Totale euro
Q	250	€ 16,34	€ 32,68	€ 32,68	€ 81,70
AS	249	€ 16,27	€ 32,55	€ 32,55	€ 81,37
A	212	€ 13,86	€ 27,71	€ 27,71	€ 69,28
B1	188	€ 12,29	€ 24,58	€ 24,58	€ 61,44
B2/S	182	€ 11,90	€ 23,79	€ 23,79	€ 59,48
B2	174	€ 11,37	€ 22,75	€ 22,75	€ 56,86
C1/S	161	€ 10,52	€ 21,05	€ 21,05	€ 52,61
C1	153	€ 10,00	€ 20,00	€ 20,00	€ 50,00
C2	139	€ 9,08	€ 18,17	€ 18,17	€ 45,42
C3	129	€ 8,43	€ 16,86	€ 16,86	€ 42,16
D1	121	€ 7,91	€ 15,82	€ 15,82	€ 39,54
D2	111	€ 7,25	€ 14,51	€ 14,51	€ 36,27
E	100	€ 6,54	€ 13,07	€ 13,07	€ 32,68

Art. ... (Quota per servizio contrattuale)

UNIGEC CONFAPI e UNIMATICA CONFAPI procederanno, con le modalità che verranno definite, a richiedere alle aziende che applicano il presente c.c.n.l. e non sono iscritte ad una delle articolazioni territoriali di UNIGEC/UNIMATICA CONFAPI il versamento di 10 euro per ogni lavoratore dipendente per ogni anno di vigenza del contratto a far data dal 1° ottobre 2018.

La quota è denominata Contributo datoriale per la rappresentanza contrattuale e i versamenti verranno effettuati nei modi e nelle forme che saranno stabiliti.