

Contratto collettivo nazionale di lavoro

PER LE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLA CARTA E CARTONE,
DELLA CELLULOSA, PASTA LEGNO, FIBRA VULCANIZZATA E PRESFIBRA
E PER LE AZIENDE CARTOTECNICHE E TRASFORMATRICI DELLA CARTA E DEL CARTONE

L'anno 1998, addì 27 gennaio

- tra l'ASSOCIAZIONE ITALIANA FRA GLI INDUSTRIALI DELLA CARTA,
CARTONI
E PASTE PER CARTA, rappresentata dal Presidente dr. ing.
Giuseppe
Fedrigoni e dal Consigliere incaricato dr. Girolamo Marchi, assistiti
dal
dr. Roberto Taranto e dal sig. Gianni Bozzi con la partecipazione
dei
sigg.: dr. Mario Abeasis, sig. Rolando Ballestriero, dr. Danilo
Baraldo,
dr. Giuseppe Chicco, geom. Vittorio Colombo, dr. Sergio Corradini,
dr.
Enzo Cristetti, dr. Armando Decrescenzo, dr. Alberto Isnardi, rag.
Marco
Luongo, dr. Walter Olivieri, dr. Gianluigi Pasqualetto, dr. Luigi
Romano,
rag. Gaetano Sironi, dr. Federico Valtolina;
- l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA INDUSTRIE GRAFICHE, CARTOTECNICHE
E
TRASFORMATRICI, rappresentata dal Vice Presidente rag. Silvio
Sanguinazzi,
assistito dal dr. Gian Carlo Antonelli, con la partecipazione dei
sigg.:
dr. Piergiacomo Arona, dr. Floriano Botta, dr. Mario Bovo, dr.
Alberto
Calvi, dr. Andrea Casubolo, dr. Antonio Casubolo, dr. Giovanni
Cervetti,
dr. Umberto Giuntoli, dr. Filiberto Graziani, dr.ssa Adelaide Iones,
dr.
Antonio Licordari, dr. Fulvio Miscione, dr. Renato Molinari, dr.
Gian
Carlo Onida, dr. Gianluigi Pasqualetto, rag. Giuliano Pavan, dr.
Marco
Romussi, dr. Guido Sagramoni, dr. Luciano Tosato, dr. Aurelio Vanoli,
dr.
Massimo Villani, dr. Giuseppe Vitiello;
- con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE
DELL'INDUSTRIA
ITALIANA nella persona del dr. Ottavio Fantini;
- l'ASSOCIAZIONE SINDACALE INTERSIND, rappresentata dal
Direttore
Generale dr. Pietro Varaldo, assistito dal dr. Marcello Lanza e dal
dr.
Stanislao Grazioli, con la partecipazione, in rappresentanza
delle
Aziende, dei sigg.: dr. Roberto Bruno, geom. Benigno Desiderio,
dr.
Antonio Finelli, rag. Giancarlo Petrolli, dr. Augusto Toscani;
- e la SLC-CGIL rappresentata dal Segretario Generale sig.
Fulvio

Fammoni e dal Vice Segretario Generale sig. Massimo Bordini e dai

Segretari Nazionali sigg. Rosario Trefiletti, Alberto di Giovanni, Claudia

Tempestini, Lucio Muoio, Giuseppe Pagliarani, Piero Leonesio, Giuseppa

Cence ed Emiliano Baretella, assistiti dalle delegazioni delle città di

Bergamo, Brescia, Lucca, Milano, Napoli, Perugia, Varese, Roma, Torino,

Trento, Napoli, Trieste, Verona, Vicenza, Mantova;

- e la FISTEL-CISL rappresentata dal Segretario Generale sig. Fulvio

Giacomassi, dai Segretari Nazionali sigg. Carlo Lavatelli, Daniele

Mataccini, Emilio Subacchi, assistiti dalle delegazioni di Piemonte,

Lombardia, Trentino, Veneto, Emilia, Lazio, Abruzzo, Marche, Campania,

Puglia;

- e la UILSIC-UIL rappresentata dal Segretario Generale sig. Bruno Di

Cola, dal Segretario Generale Aggiunto sig. Natalino Palombo e dai

Segretari Nazionali sigg. Pierluigi Salvagni, Bruno Zino; assistiti dalle

sezioni territoriali di Ascoli Piceno, Avezzano, Bari, Bologna, Bergamo,

Brescia, Chieti, Frosinone, Foggia, Macerata, Mantova, Milano, Napoli,

Novara, Perugia, Roma, Torino, Tortolì, Trento, Trieste, Venezia, Verona e

Vicenza

è stato stipulato il presente CCNL da valere per le aziende esercenti

l'industria della carta, cartone e paste per carta, per le aziende

cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone e per i

lavoratori da esse dipendenti, in sostituzione del CCNL 23.7.93.

SFERA DI APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

Il presente CCNL si applica a tutte le aziende esercenti l'industria della

carta e cartone e delle paste per carta e a tutti i lavoratori da esse

dipendenti nonché alle aziende cartotecniche e della trasformazione della

carta e del cartone.

Qualora le Associazioni dei lavoratori contraenti dovessero concordare con

altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani condizioni

meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni si

intenderanno estese alle aziende, che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dall'ASSOGRAFICI, dall'ASSOCARTA e dall'INTERSIND.

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

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

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

Parte I - NORME GENERALI

Sezione I - RAPPORTI SINDACALI

PREMESSA

Il presente CCNL viene stipulato in applicazione dei principi e delle norme contenuti nel "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23.7.93.

Per la realizzazione degli obiettivi delineati non si può prescindere dall'attribuzione all'autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo cui le parti stesse riconnettono un ruolo di primaria importanza nella prevenzione dei conflitti.

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

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

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

Il presente CCNL è stato stipulato sulla base della presente premessa che ne costituisce parte integrante.

Art. 1 - Il sistema delle relazioni sindacali.

Il sistema delle relazioni sindacali è costituito:

- dal CCNL;
- dalla contrattazione aziendale negli ambiti e con le modalità previste dal CCNL;
- da una coordinata articolazione di relazioni a livello nazionale, territoriale, di gruppo e aziendale aventi finalità di consultazione, di informazione e di esame congiunto secondo quanto dettagliatamente previsto nei diversi articoli.

IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Il CCNL è composto da una parte normativa di durata quadriennale e da una parte economica di durata biennale.

Per il rinnovo quadriennale la disdetta deve essere data almeno 4 mesi prima della scadenza e le richieste devono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza del CCNL.

Per il negoziato relativo alla definizione dei minimi tabellari per il 2° biennio le parti si incontreranno nel mese di novembre 1998 previa formalizzazione della richiesta da parte delle Organizzazioni sindacali.

Durante i 3 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza, ovvero dalla data di presentazione delle richieste successive, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmato, applicato all'elemento retributivo nazionale.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata.

Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

La violazione del periodo di raffreddamento, comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta indennità di vacanza contrattuale.

LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Sono titolari della contrattazione aziendale, le RSU, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL e ovvero nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le RSU, le Organizzazioni sindacali nazionali e le Organizzazioni sindacali territoriali.

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

La contrattazione aziendale concerne materie delegate dal CCNL e pertanto può riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto stesso.

Modalità, contenuti e limiti della contrattazione aziendale con contenuto economico sono disciplinati dall'art. 13, sezione II.

La contrattazione aziendale di tipo normativo avviene sulle materie demandate a tale livello dal CCNL.

Consultazione, informazione, esame congiunto.

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

Art. 2 - Rappresentanze sindacali unitarie.

Le RSU di cui all'accordo interconfederale 20.12.93 subentrano alle RSA e ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

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

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

Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti l'iniziativa per l'elezione della RSU può essere assunta dalle Organizzazioni sindacali firmatarie il protocollo 23.7.93, dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL e dalle Organizzazioni sindacali che pur non avendo stipulato il CCNL, né sottoscritto il protocollo 23.7.93, possiedono i seguenti requisiti:

- siano formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo;
- accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione e l'accordo interconfederale 20.12.93;
- presentino una lista corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti nell'unità produttiva pari almeno al 5% degli aventi diritto al voto.

La RSU è composta per 2/3 dai rappresentanti eletti tra le liste presentate dalle Organizzazioni sindacali di cui al comma precedente in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

Il residuo terzo viene assegnato alle sole Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL e alla sua copertura si procede mediante elezione o designazione in proporzione ai voti ricevuti.

A norma dell'accordo interconfederale 22.6.95, all'atto delle elezioni per la costituzione della RSU, i candidati a rappresentanti per la sicurezza vengono indicati specificatamente tra gli altri candidati proposti.

I componenti la RSU restano in carica per 3 anni, al termine dei quali decadono automaticamente.

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

In caso di dimissioni di un componente designato dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL si procederà a una nuova designazione da parte delle stesse Organizzazioni.

I sostituti decadono con gli altri componenti alla scadenza triennale.

Le dimissioni e le conseguenti sostituzioni dei componenti la RSU non possono superare il 50% dei componenti pena la decadenza dell'intero organismo.

Le organizzazioni stipulanti il presente contratto e quelle che aderiscono formalmente alla presente regolamentazione e all'accordo interconfederale 20.12.93 partecipando alla procedura di elezione delle RSU rinunciano frontalmente ed espressamente a costituire RSA.

Per quanto non previsto dal presente articolo e per ciò che attiene al regolamento elettorale si fa rinvio all'accordo interconfederale riportato in allegato al CCNL.

Art. 3 - Comitati Aziendali Europei.

I Comitati Aziendali Europei sono disciplinati dall'accordo interconfederale 6.11.96 riguardante il recepimento della Direttiva CE n. 94/45 del 22.11.94.

Art. 4 - Osservatorio Nazionale.

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

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

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

- andamento e prospettive del mercato interno e internazionale dei più rilevanti comparti;
- andamento e prospettive degli investimenti;
- evoluzione delle tecnologie, dei processi produttivi, dei modelli di organizzazione (orari, flessibilità e straordinari) e delle professionalità;
- andamento delle prospettive dell'occupazione;
- applicazione della normativa contrattuale sulla C.U.;
- le problematiche della sicurezza e dell'ecologia anche in riferimento ai rapporti con le istituzioni;
- le problematiche della formazione professionale anche in relazione all'attività degli organismi paritetici di cui all'accordo interconfederale 20.1.93;
- evoluzione del fenomeno del cosiddetto "telelavoro" al fine di valutare eventuali sviluppi concreti e caratteristiche operative.

Nell'ambito dell'Osservatorio viene costituita una commissione paritetica con il compito di seguire lo sviluppo della legislazione in tema di lavori usuranti e di elaborare gli adempimenti che venissero rinviati alle parti sociali.

Inoltre, sempre nell'ambito dell'Osservatorio viene costituita una Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità composta da 6 membri, per la metà designati dalle Associazioni imprenditoriali stipulanti e per metà dalle Organizzazioni sindacali stipulanti.

La Commissione avrà i seguenti compiti:

- esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nei settori disciplinati dal CCNL;

- elaborare, con riferimento alla legge n. 125/91, schemi di progetti di azioni positive;
- esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali;
- studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali sui luoghi di lavoro accertando in via preventiva diffusione e caratteristiche del fenomeno.

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

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

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

Le riunioni dell'Osservatorio si terranno con la periodicità ritenuta opportuna dalle parti che, comunque, dovranno incontrarsi almeno 2 volte l'anno.

Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione.

In caso di processi di ristrutturazione aziendale, oppure d'introduzione di nuovi sistemi produttivi, o di significative modifiche alla organizzazione del lavoro o di decentramento di importanti fasi della attività produttiva che comportano rilevanti ricadute sui livelli di occupazione o estesi interventi di riconversione professionale dei lavoratori, le Direzioni aziendali, fermi restando i distinti ruoli e responsabilità, esporranno alla RSU preventivamente alla loro adozione i progetti predisposti, illustrandone motivazioni e finalità ed esamineranno le osservazioni e le proposte eventualmente avanzate.

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

Terminata la fase consultiva, gli aspetti del piano aziendale riguardanti i lavoratori saranno oggetto di appositi incontri, tra Direzione aziendale e RSU, finalizzati a disciplinarne l'attuazione.

Per le aziende che attuano o attueranno il lavoro continuo 7 giorni su 7 la situazione degli organici e la distribuzione dell'orario di lavoro delle maestranze con l'introduzione della 4ª squadra al fine di realizzare l'orario di lavoro contrattuale sarà oggetto di esame con le RSU.

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

Art. 6 - Sistema d'informazione.

Le parti, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità imprenditoriali e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, effettueranno, di norma nel 1º quadrimestre di ogni anno, e comunque su richiesta di una delle parti, un esame congiunto per discutere le implicazioni di cui ai commi seguenti e gli indirizzi di politica industriale con riferimento all'andamento del mercato, alla politica delle materie prime e dell'energia, alla ricerca, alle innovazioni tecnologiche e alle indicazioni della programmazione nazionale per il settore carta, esprimendo le loro autonome valutazioni, anche avuto riguardo all'applicazione della legge n. 903/77.

a) Livello nazionale.

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

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

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

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

Per quanto riguarda l'occupazione giovanile saranno forniti dati complessivi sui contratti di 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:

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

Nel corso dell'incontro le parti potranno anche valutare l'opportunità di

promuovere congiuntamente studi o indagini su temi di comune interesse concordando modalità e criteri di realizzazione.

b) Livello territoriale.

Le informazioni di cui ai primi 4 commi del punto a), globalmente riferite nell'ambito di competenza dell'Associazione territoriale imprenditoriale, verranno fornite dalla stessa al sindacato territoriale di categoria nel corso di appositi incontri.

Per le province con ridotta concentrazione di aziende nei settori interessati, le Organizzazioni nazionali delle 2 parti individueranno consensualmente aree interprovinciali.

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

c) Livello di gruppo.

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

d) Livello di unità produttiva.

Le informazioni di cui al punto c) verranno fornite specificatamente dalle unità produttive con più di 200 dipendenti su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie avanzata per il tramite del competente sindacato di categoria nel corso di appositi incontri convocati dalla Associazione locale imprenditoriale.

* * *

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

* * *

Per le aziende con un numero di dipendenti inferiore a 200 potranno essere effettuati, su richiesta di una delle parti aziendali, rappresentate ed assistite dalle rispettive Organizzazioni sindacali, incontri per l'esame di eventuali problemi e situazioni di natura strutturale e produttiva che richiedessero un approfondimento in tale sede anche ai fini di tutelare l'occupazione e favorire lo sviluppo.

Art. 7 - Affissioni - Diffusione della stampa sindacale.

Fermo quanto previsto dall'art. 25 della legge 20.5.70 n. 300, le Direzioni aziendali consentiranno ai sindacati territoriali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto di fare affiggere in apposito albo comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, a firma dei segretari responsabili dei sindacati medesimi, consegnandone a scopo informativo copia alla direzione aziendale.

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

Art. 8 - Assemblea.

Le assemblee di cui alla legge 20.5.70 n. 300, potranno essere indette anche dalle Organizzazioni sindacali di categoria territoriali e si svolgeranno su richiesta congiunta delle competenti Organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti alle Federazioni stipulanti il presente contratto. Nelle aziende che occupano meno di 16 dipendenti i lavoratori hanno diritto a 5 ore annue retribuite per partecipare alle assemblee.

La richiesta, con l'indicazione del giorno e dell'ora dello svolgimento e dei nominativi dei dirigenti sindacali esterni all'azienda, sarà inoltrata, con adeguato preavviso, alla Direzione aziendale per il tramite delle Organizzazioni territoriali degli imprenditori e la conferma dovrà pervenire entro 3 giorni dal ricevimento della richiesta.

Art. 9 - Delegato di impresa.

Fermo restando quanto previsto dalla legge 20.5.70 n. 300, nelle aziende con più di 5 dipendenti potrà essere designato un delegato di impresa al quale è attribuita la funzione di rappresentare i lavoratori nei rapporti con la Direzione.

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

Fermo restando quanto previsto dall'art. 4 della legge n. 604/66, il delegato non potrà essere licenziato per motivi inerenti alla sua attività.

Art. 10 - Versamento dei contributi sindacali.

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale per il settore cartotecnico.

Previo rilascio di apposita delega l'azienda effettuerà inoltre la trattenuta e il versamento della quota mutualistica a favore della Cassa Nazionale Mutualità e Previdenza Addetti all'Industria della Carta e della Stampa.

Art. 11 - Permessi ed aspettative per cariche sindacali.

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

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

Oltre a quanto previsto dagli artt. 23, 24, 31 e 32 della legge 20.5.70 n. 300, ai lavoratori che sono membri dei Comitati direttivi delle

Associazioni nazionali di categoria firmatarie del presente contratto, e delle sezioni regionali e comprensoriali delle medesime, potranno essere concessi a norma dell'art. 30 di detta legge n. 300, permessi retribuiti nella misura di 10 ore mensili (corrispondenti a 120 ore per anno solare) per ciascuna delle Organizzazioni sindacali, compatibilmente con le esigenze tecnico-aziendali.

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

Le norme di cui ai commi precedenti non si applicano alle aziende escluse dalla sfera di applicazione della legge 20.5.70 n. 300, a norma dell'art. 35 della legge stessa.

Art. 12 - Formazione e aggiornamento professionale.

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

Le parti, pertanto, demandano alle strutture territoriali, per mezzo degli organismi paritetici in coordinamento con gli indirizzi emersi in sede di Osservatorio e sulla base dei fabbisogni evidenziati dalle aziende, l'individuazione e l'organizzazione delle iniziative formative da porre a disposizione delle aziende e dei lavoratori.

I lavoratori che frequenteranno i corsi di cui al presente articolo potranno avvalersi dei permessi previsti dall'art. 22, parte I, norme

generali, del presente contratto, secondo la disciplina prevista dall'articolo stesso.

Art. 13 - Controversie.

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

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

L'iter delle controversie di cui al precedente comma dovrà esaurirsi, salvo i casi di comprovato impedimento, entro il termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta di intervento da parte delle Organizzazioni territoriali industriali e, nel caso di mancato accordo, comprovato dal relativo verbale o comunque trascorso detto termine, entro 60 giorni, sempre dal ricevimento della richiesta di intervento dell'Associazione nazionale di categoria.

Sezione II - DISCIPLINA COMUNE AGLI OPERAI E AGLI IMPIEGATI

Art. 1 - Assunzione - Documenti.

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

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

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

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

Il datore di lavoro potrà richiedere i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti a quelle risultanti dalle registrazioni 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.

Non costituiscono base di calcolo delle quote di riserva previste ai commi 1 e 6, art. 25, legge n. 223/91, le assunzioni di personale inquadrato nei gruppi A e B e nei livelli C/1 e C/2 della classificazione unica.

Art. 2 - Visita medica.

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

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

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

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

Gli accertamenti previsti dal presente articolo sono effettuati da medici competenti ai sensi del D.lgs. 15.8.91 n. 277.

Art. 3 - Consultori.

Le unità produttive aventi alle proprie dipendenze un numero significativo

di personale femminile, consentiranno, a richiesta delle RSU, che personale medico dei consultori pubblici abbia accesso all'interno dell'azienda, nei locali messi a disposizione, per svolgere l'attività sanitaria di educazione e prevenzione di propria competenza.

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

Art. 4 - Assenze.

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

Le giustificazioni debbono essere presentate entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno successivo al 1° giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

Per le procedure di comunicazione e giustificazione delle assenze per malattia si fa rinvio agli artt. 16 - parte operai - e 17 - parte impiegati.

Art. 5 - 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. 6 - Contratto a tempo determinato.

L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nelle ipotesi previste dalle leggi in materia è consentita nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- esecuzione di un'opera o di un servizio definito e predeterminato nel tempo;
- lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse per specializzazioni da quelle normalmente impiegate;
- sostituzione di lavoratori in ferie o aspettative;
- aumento temporaneo dell'attività indotto da particolari esigenze del mercato.

Il numero massimo dei lavoratori che possono essere contemporaneamente assunti con contratto a tempo determinato per le ipotesi contrattuali sopra indicate è pari al 12% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato. Sono comunque consentite 4 assunzioni a termine.

In situazioni particolari non ripetibili nell'anno, sempre per le fattispecie sopra indicate, in sede aziendale, con accordo tra direzione e RSU e, in mancanza di queste ultime con le OO.SS. territoriali, la percentuale di cui al comma precedente può essere elevata.

Art. 7 - Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time).

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

Il part-time può essere attuato per tutti i giorni lavorativi della settimana oppure per periodi predeterminati nel corso della settimana, o del mese, o dell'anno.

L'instaurazione del rapporto di lavoro part-time avverrà con atto scritto nel quale saranno precisati l'orario di lavoro - con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno - e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno; per il part-time giornaliero e settimanale, il periodo di prova potrà essere prolungato in proporzione alla minor durata dell'orario di lavoro concordata. Copia del contratto deve essere inviata entro 30 giorni all'Ispettorato Provinciale del Lavoro.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

L'azienda darà priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, ai lavoratori già in forza che ne abbiano fatto richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano i settori cartario e cartotecnico, è consentita, con l'accordo degli interessati, la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato in attuazione dei commi 3), lett. c), e 4) dell'art. 5, legge 19.12.84 n. 863.

Art. 8 - Contratti di formazione lavoro.

I contratti di formazione lavoro sono disciplinati dall'art. 16 della legge n. 451/94 e dall'accordo interconfederale 31.1.95 (cfr. per l'INTERSIND accordo interconfederale 5.1.90 e successive modificazioni del 22.2.95).

In relazione a quanto previsto dall'art. 2, lett. a) e b) dell'accordo interconfederale citato sono considerate intermedie le professionalità inquadrare nel livello D/2 limitatamente al 1° profilo e nei livelli D/1 e C/3 della classificazione unica, ed elevate le professionalità inquadrare dal livello C/2 in su.

Art. 9 - Apprendistato.

L'apprendistato è disciplinato dalla legge 19.1.55 n. 25, dal relativo Regolamento approvato con DPR 30.12.56 n. 16 e dall'art. 16 della legge 24.6.97 n. 196 e dalle seguenti disposizioni.

Durata.

Il contratto di apprendistato ha la durata di 30 mesi ed è utilizzabile per le professionalità che si attestano, al termine dell'iter di carriera, ove previsto, dal 3° livello del gruppo C in su.

Trattamento economico.

La retribuzione dell'apprendista viene determinata dalle percentuali di seguito riportate del minimo di stipendio e di salario, ex indennità di contingenza ed EDR del livello D/2.

Progressione della retribuzione:

- 1° semestre 70%
- 2° semestre 80%
- 3° semestre 85%
- 4° semestre 90%
- 5° semestre 95%.

Trascorso il periodo di apprendistato e avvenuta l'assunzione a tempo indeterminato, per le professionalità per le quali è previsto l'iter automatico di carriera l'ex apprendista verrà assegnato al livello D/1 dove permarrà 2 anni prima di essere assegnato al livello previsto per la sua mansione.

Per le professionalità per le quali non è previsto l'iter automatico di carriera l'ex apprendista, dopo l'assunzione, verrà assegnato al livello previsto per la sua mansione.

Formazione esterna.

Le parti stipulanti definiscono i contenuti e le modalità della formazione esterna all'azienda di 120 ore medie annue in applicazione dell'emanando Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, sarà previsto un impegno formativo ridotto.

Le ore destinate alla formazione esterna, sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Malattia.

L'apprendista non in prova assente dal lavoro per malattia ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione d'anzianità, per tutta la durata della malattia, sino a 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.

In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si intende riferito a un arco temporale di 30 mesi.

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

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

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

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 O MALATTIA PROFESSIONALE

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

- 1) conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità temporanea;
- 2) corresponsione, da parte dell'azienda, oltre all'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, di un'integrazione, a partire dal giorno seguente l'infortunio, e fino alla scadenza dell'anzidetto periodo di conservazione del posto, dell'indennità erogata dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera netta che sarà ragguagliata a 1/6 dell'orario contrattuale

settimanale in caso di distribuzione di quest'ultimo su 6 giorni o a
1/5
in caso di distribuzione su 5 giorni.

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

Nota a verbale.

Le aziende provvederanno a farsi 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.

Cumulabilità.

I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più
datori
di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del
periodo
di apprendistato purché si riferiscano alla stessa attività e
sempreché
l'apprendista documenti all'atto dell'assunzione, i periodi di
 tirocinio
già compiuti e la frequenza dei corsi di insegnamento complementare.

Rinvio alle disposizioni contrattuali.

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

Art. 10 - Lavoro temporaneo.

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla
legge
24.6.97 n. 196, può essere concluso oltre che nei casi previsti
dalla
legge stessa, nelle fattispecie:

- esecuzione di un'opera o di un servizio definito o predeterminato
nel
tempo;
- aumento temporaneo delle attività.

Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietato
il

ricorso al lavoro temporaneo sono quelle di cui al gruppo E, al 2° e 3° profilo del livello D/2 e quelle di cui al 9°, 11° e 12° profilo del livello D/1.

I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo contemporaneamente impiegati per le fattispecie contrattuali sopra indicate non potranno superare il 10% dei dipendenti a tempo indeterminato dell'unità produttiva.

In sede aziendale tra direzione e RSU verranno individuati modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione del premio di risultato ai lavoratori temporanei.

Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato con il consenso del lavoratore e per atto scritto per una durata non superiore a quella inizialmente concordata.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSU o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, 1 volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui al comma precedente il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Dichiarazione a verbale.

In considerazione della novità dell'istituto le Parti si riservano di verificare in occasione del rinnovo dei minimi tabellari la congruità della disciplina concordata rispetto a un appropriato utilizzo dell'istituto stesso.

Art. 11 - Classificazione unica.

I lavoratori addetti alle aziende cui si applica il presente CCNL sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 5 gruppi professionali e 10 livelli retributivi, a cui si aggiungono i quadri.

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

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

L'inquadramento dei lavoratori secondo il sistema di classificazione unica previsto dal presente contratto verrà definito in sede aziendale mediante un esame congiunto delle parti, in modo da garantire ai lavoratori, nei limiti obiettivi consentiti dalle strutture tecniche produttive aziendali e nel rispetto della legge 9.12.77 n. 903, il conseguimento della professionalità e una maggiore valorizzazione delle capacità professionali anche attraverso l'intercambiabilità delle mansioni e funzioni e opportune forme di mobilità in rapporto all'organizzazione del lavoro.

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

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

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

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

Declaratorie e profili.

QUADRI

Gruppo A

A Super - DECLARATORIA

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

Profili:

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

A - DECLARATORIA

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

Profili:

- 1) lavoratore, anche se solo, responsabile dell'intero ciclo di produzione o di esercizio o dell'intero comparto amministrativo e commerciale, di cui dirige e coordina l'andamento funzionale e organizzativo;

- 2) lavoratore, anche se solo, responsabile di azienda minore di cui dirige e coordina l'andamento funzionale e organizzativo;
- 3) lavoratore che progetta metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico e/o elabora l'impostazione generale di programmi complessi e di ampia portata;
- 4) responsabile di laboratorio che dirige e coordina in maniera autonoma l'attività degli operatori addetti al controllo sul prodotto, materiali, materie prime, impianti di trattamento (acque, emissioni in atmosfera).

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 e alta potenzialità, oppure sono adibiti a lavori che per complessità e concettualità richiedono elevate capacità e rilevanti conoscenze tecniche e professionali.

Profili del 1° livello:

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

- elaborazione dei dati sulla base di specifiche competenze tecnico-funzionali definite (analista programmatore);
- 5) lavoratore di concetto che, con significativa esperienza e comprovata accresciuta professionalità EDP, sviluppa in autonomia la stesura originale e la revisione di programmi di rilevante complessità;
- 6) lavoratore di concetto che esplica, a fronte di un'accresciuta professionalità e per effetto di una ricomposizione di mansioni, conseguente a una nuova organizzazione del lavoro, sostanzialmente modificativa dei preesistenti processi operativi, funzioni di maggiore complessità e responsabilità rispetto a quelli indicati al livello B/2;
- 7) tecnico di manutenzione che in maniera autonoma guida, controlla e coordina, con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di lavoratori appartenenti a tutte le specializzazioni della manutenzione (meccanici, rettificatori, elettricisti, strumentisti e lubrificatori);
- 8) tecnico della manutenzione elettronica di elevata professionalità che opera su sistemi di controllo di processo per la gestione di impianti complessi di cartiera o di cartotecnica ed effettui interventi di programmazione e riparazione;
- 9) lavoratore di cartiera di elevata professionalità ed esperienza, che in base a specifiche conoscenze delle tecniche di stampa e delle relative macchine, svolge attività di assistenza alla clientela al fine di verificare le caratteristiche di stampabilità;
- 10) lavoratore di cartotecnica di elevata professionalità ed esperienza che in base a specifiche conoscenze delle tecniche di confezionamento e delle relative macchine svolge attività di assistenza clienti con compiti di verifica caratteristiche di macchinabilità.

Profili del 2° livello:

- 1) lavoratore di concetto addetto a servizi tecnici o a reparti di produzione ovvero a servizi amministrativi e/o commerciali che ha compiti di controllo e di coordinamento nell'andamento delle lavorazioni o del servizio o ufficio cui è addetto;
- 2) lavoratore di concetto che, con ampia conoscenza dei linguaggi e

delle metodologie di programmazione EDP utilizzate, nonché dell'hardware e del software di base in dotazione, provvede alla stesura originale o alla revisione di programmi anche di rilevante dimensione e complessità (sulla base delle documentazioni ricevute) (programmatore);

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

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

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

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

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

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

9) lavoratore di cartiera altamente specializzato addetto a lavori complementari di riparazione e di manutenzione o aggiustaggio o messa a punto o montaggio di gruppi o impianti meccanici o elettrici ed

elettronici o idraulici o pneumatici, che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali o addetto a macchine utensili per lavori di alta precisione;

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

Gruppo C

DECLARATORIA

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

Profili del 1° livello:

- 1) lavoratore che, indipendentemente dalla sua diretta partecipazione alle lavorazioni, guida, controlla e coordina il lavoro di squadre, con apporto di competenza tecnico-pratica, e con limitata autonomia nell'ambito delle sue funzioni (qualora controlli lavoratori compresi nei profili del presente livello acquisisce il 2° livello del gruppo B);
- 2) impiegato d'ordine che, per effetto di una maggiore professionalità ed esperienza e attraverso una più ampia e articolata attribuzione di compiti, svolge attività e lavori che presentano maggiore complessità rispetto a quelli classificati nel livello inferiore;
- 3) operatore esperto che esegue autonomamente, secondo le sequenze e i tempi stabiliti, le procedure, anche di ripartenza, di elaborazione dati;
- 4) operatore di cartiera che, con responsabilità del ciclo operativo,

comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale, avvia, conduce e controlla, nella loro funzionalità ed esercizio, macchine o impianti di media complessità tecnologica (anche continue per la produzione di carte fini e finissime);

5) lavoratore con rilevante grado di specializzazione, responsabile di impianto per la produzione di vapore di media potenzialità con caratteristiche di media complessità tecnica e tecnologica;

6) lavoratore, con rilevante grado di specializzazione, addetto a lavori

complementari di riparazione e manutenzione o aggiustaggio o messa a punto

o montaggio di gruppi o impianti meccanici o elettrici o elettronici o

idraulici o pneumatici che interpreta schemi o disegni costruttivi

complessi e i relativi schemi funzionali;

7) conduttore con preparazione e/o preparatore che, con responsabilità

del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione

tecnica e professionale, opera su macchine o impianti cartotecnici e di

allestimento di particolare complessità tecnica e tecnologica (vedi

dichiarazione a verbale).

Dichiarazione a verbale per il 7° profilo del livello C/1.

Questo profilo riguarda tutte le specializzazioni e lavorazioni della

cartotecnica e della trasformazione purché siano in esercizio nei vari

comparti considerati macchine o impianti che abbiano la richiesta

complessità tecnica e tecnologica (ad es. macchina ondulatorice, case

maker a più lavorazioni in linea dall'alimentazione alla

pallettizzazione, fustellatrice rotativa e piana dall'alimentazione

alla pallettizzazione, tubiere e fermafondi per la produzione di sacchi

a grande contenuto).

8) Primi coadiutori di operatori di cartiera inquadrati al 6° e 8°

profilo del 2° livello del gruppo B;

9) operatore con rilevante grado di specializzazione responsabile di più

gruppi di pallettizzazione totalmente automatizzati, dei nastri di

accumulo e collettori che ne controlla, coordina e ottimizza il

funzionamento, predispone e modifica i programmi di pallettizzazione,

individua le anomalie ed effettua il ripristino e le riparazioni dei guasti;

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

11) lavoratore con rilevante grado di specializzazione che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue nei laboratori le prove tecnologiche e analisi di routine su campioni di prodotto, materiali e materie prime, usando le attrezzature necessarie e procedendo alle relative annotazioni;

12) conduttore con 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 tecnologica in entrambe le tipologie rotoli e piegati effettuando in piena autonomia e responsabilità le operazioni di cambio formato, messa a punto, regolazione e piccola manutenzione.

13) conduttore con 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 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.

Dichiarazione a verbale per i 2 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.

14) 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 2 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.

Profili del 2° livello:

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

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

Profili del 3° livello:

- 1) lavoratore addetto a servizi o uffici amministrativi, commerciali o tecnici che svolge mansioni d'ordine (trascorsi 2 anni di effettivo servizio nel presente livello acquisisce il livello superiore);
- 2) lavoratore 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;
- 3) lavoratore addetto a compiti di alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, nonché a funzione di aiuto (proveniente dal gruppo D);
- 4) conduttore, senza preparazione, di macchine o impianti cartotecnici (proveniente dal gruppo D);
- 5) operatore su macchine o impianti semplici la cui eventuale preparazione o messa a punto o conduzione non presenta particolari difficoltà (proveniente dal gruppo D);
- 6) lavoratore addetto a lavorazioni di allestimento cartario e cartotecnico (proveniente dal gruppo D);
- 7) legatore specializzato di cartotecnica;
- 8) 1° coadiutore di operatore di cartiera inquadrato al 2° profilo del 2° livello del presente gruppo;
- 9) aiutante di operatore di cartiera su macchina continua e/o pattinatrice fuori macchina (proveniente dal 1° livello del gruppo D dove ha trascorso 2 anni di effettivo servizio);
- 10) 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);
- 11) conduttore di carrelli a motore o mezzi meccanici similari attrezzati per operazioni multiple;
- 12) 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);
- 13) addetto a servizi di magazzino che nel proprio mestiere abbia

raggiunto un normale grado di specializzazione;
14) lavoratore con normale grado di specializzazione che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue prove di misura nei laboratori per le operazioni di normale controllo, provvedendo alle relative annotazioni.

Gruppo D

DECLARATORIA

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

Profili del 1° livello:

- 1) conduttore senza preparazione di macchine o impianti cartotecnici (proveniente dal 2° livello del presente gruppo acquisisce, trascorsi 2 anni di effettivo servizio al presente livello, il 3° livello del gruppo C);
- 2) operatore su macchine o impianti semplici la cui eventuale preparazione o messa a punto o conduzione non presenta particolari difficoltà (proveniente dal 2° livello del presente gruppo acquisisce, trascorsi 2 anni di effettivo servizio al presente livello, il 3° livello del gruppo C);
- 3) lavoratore addetto a lavorazioni di allestimento cartario e cartotecnico (proveniente dal 2° livello del presente gruppo acquisisce, trascorsi 2 anni di effettivo servizio al presente livello, il 3° livello del gruppo C);
- 4) aiutante alla conduzione e/o preparazione di macchine particolarmente complesse di cui al 7° profilo del 1° livello del gruppo C (proveniente dal 2° livello del presente gruppo acquisisce, trascorsi 2 anni di effettivo servizio al presente livello, il 3° livello del gruppo C);
- 5) aiutante di operatore di cartiera su macchina continua e/o patinatrice fuori macchina (dopo 2 anni di effettivo servizio prestato nel presente livello acquisisce il 3° livello del gruppo C);
- 6) lavoratore addetto a compiti di alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, nonché a funzione di aiuto (proveniente dal 2° livello del presente gruppo, trascorsi i 2 anni di effettivo servizio nel

presente livello acquisisce il 3° livello del gruppo C);
7) coadiutore di operatore di cartiera non contemplato nei diversi livelli del gruppo C;
8) legatore qualificato di cartotecnica;
9) lavoratore addetto alla cernita di stracci e carta da macero, a lavori di facchinaggio, carico, scarico e movimentazione all'interno dello stabilimento (proveniente dal 2° livello del presente gruppo, dove ha trascorso 2 anni di effettivo servizio);
10) lavoratore addetto alla manutenzione che svolge compiti richiedenti un normale grado di qualificazione (trascorsi 2 anni di effettivo servizio nel presente livello acquisisce il 3° livello del gruppo C);
11) lavoratore addetto a magazzini trasporti e imballo che svolge compiti richiedenti un normale grado di qualificazione;
12) guardiano, portiere, custode, usciere, fattorino.

Profili del 2° livello:

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

Gruppo E

DECLARATORIA

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

* * *

In via sperimentale viene assegnato al 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 funzionalità di esercizio un impianto di ultima generazione completo e complesso 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 di stipendio.

Art. 12 - Orario di lavoro.

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

1) Giornalieri e 2 turni.

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

Laddove le esigenze tecnico-produttive dell'azienda lo consentano, la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale potrà essere concordata in sede aziendale su 5 giorni, fermo restando che il 6° giorno della settimana sarà da considerarsi lavorativo a tutti gli effetti degli istituti contrattuali.

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

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5.3.77 n. 54, così come modificata dal DPR n. 792 del 28.12.85, a tali lavoratori vengono riconosciute 4 giornate di permesso retribuito con le modalità previste dagli artt. 9, parte operai e 4, parte impiegati.

In applicazione del protocollo d'intesa 22.1.83 l'orario di lavoro viene ridotto di 40 ore su base annua.

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

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

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

2) Turnisti non a ciclo continuo.

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

Laddove le esigenze tecnico-produttive dell'azienda lo consentano, la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale potrà essere concordata in sede aziendale su 5 giorni, fermo restando che il 6° giorno della settimana sarà da considerarsi lavorativo a tutti gli effetti degli istituti contrattuali.

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

I lavoratori che prestano la loro attività su 3 turni avvicendati di 8 ore consecutive usufruiscono di riposi, retribuiti, da distribuire, sui 3 turni, nella misura di:

- 9 giorni nel corso dell'anno a tutto il 31.12.84;
- 11 giorni nel corso dell'anno dall'1.1.85;
- 12 giorni nel corso dell'anno dall'1.1.91.

A tali giorni, si aggiungono ulteriori 4 giorni di riposo retribuito (con le modalità individuate al punto 1) del presente articolo) espressamente riconosciuti in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5.3.77 n. 54, così come modificata dal DPR n. 792 del 28.12.85.

Le ulteriori giornate di riposo retribuito decorrenti dall'1.1.85 e quella

decorrente dall'1.1.91 vengono assorbite sino a concorrenza dagli orari inferiori eventualmente esistenti a livello aziendale. Ove vi siano prestazioni ridotte collegate a particolari regimi di orario non finalizzate a una riduzione dell'orario settimanale, l'eventuale applicazione della clausola di assorbimento formerà oggetto di esame tra l'azienda e le RSU.

3) Turnisti a ciclo continuo (7 giorni su 7).

L'orario medio settimanale del lavoratore turnista che presta la sua attività in cicli continui di 7 giorni su 7 in 3 turni avvicendati di 8 ore consecutive è di 37 ore e 20 minuti retribuite 40.

Nella riduzione d'orario restano assorbiti i 14 giorni di riposo retribuito (comprensivi anche di quelli concessi in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge n. 54/77), previsti per tali lavoratori dalla precedente regolamentazione contrattuale.

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

Peraltro, per una migliore calendarizzazione delle ferie individuali, potranno essere adottati diversi schemi organizzativi che realizzino l'orario medio settimanale di 37 ore e 20 minuti su ciclo annuale. Le modalità di applicazione e di realizzazione di questi schemi saranno esaminate e definite a livello aziendale.

In relazione alla maggiore funzionalità conseguente a quanto sopra previsto, sono riconosciuti ai lavoratori a ciclo continuo su 3 turni, 2 giorni di riposo retribuito a godimento individuale su base annua.

Inoltre, ai lavoratori a ciclo continuo su 3 turni avvicendati, in funzione della realizzazione del massimo utilizzo annuo degli impianti, risultante dalle intese esistenti che prevedono 7 giorni complessivi annui di fermata, saranno riconosciuti 2 giorni retribuiti su base annua a godimento individuale.

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

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

Per i lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo di 7
giorni
su 7 e che sono inseriti nei 3 turni avvicendati viene corrisposta
una
maggiorazione del 7% sul minimo tabellare e sull'indennità di
contingenza
scattata nel 1° semestre del 1977 (15 punti).

Per i lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo di 7
giorni
su 7 e che non sono inseriti nei 3 turni avvicendati la maggiorazione
di
cui sopra viene corrisposta nella misura del 6%.

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

Le maggiorazioni di cui ai 3 precedenti commi fanno parte
della
retribuzione a tutti gli effetti ed assorbono eventuali
trattamenti
aziendali aventi la stessa caratteristica.

Ai lavoratori turnisti sarà inoltre corrisposta la maggiorazione
prevista
dall'art. 6, parte operai, per la prestazione domenicale con
riposo
compensativo.

Chiarimento a verbale.

Le parti si danno atto che i 2 giorni di riposo retribuito di cui al
comma
5 vengono riconosciuti anche nelle aziende che non ritengono di
avvalersi

di quanto previsto al comma 4 del punto 3).

Dichiarazione a verbale.

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

4) Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività produttiva dell'azienda o di parti di essa e/o alle esigenze tecnico-produttivo-organizzative e quindi non per esigenze stabili e permanenti, l'orario settimanale contrattuale, di cui ai punti 1), 2), 3), può essere realizzato anche come media in un arco temporale di 12 mesi.

In tal caso, previa comunicazione e valutazione con le RSU potranno essere attuati per l'intera azienda, per reparti o per unità produttive regimi di orario che prevedono settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale nei limiti dell'orario di legge e settimane con prestazioni inferiori all'orario contrattuale.

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

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

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

Gli scostamenti dal programma iniziale saranno tempestivamente comunicati alle RSU e il riequilibrio dovrà essere riprogrammato non oltre 3 mesi dal periodo originariamente previsto.

Qualora le esigenze produttive non consentano nemmeno nell'ulteriore periodo di attuare il riequilibrio, le ore prestate oltre l'orario contrattuale, previa intesa con le RSU potranno essere retribuite con una maggiorazione di 10 punti superiore alla maggiorazione di straordinario applicabile conguagliando quanto già erogato a titolo di flessibilità dell'orario.

Dichiarazione a verbale.

Le parti concordano che, in caso di controversia in sede aziendale sull'attuazione delle norme definite in materia di flessibilità dell'orario settimanale, la materia venga esaminata dalle Organizzazioni territoriali degli imprenditori e dei lavoratori, entro 5 giorni dalla richiesta di una delle parti aziendali.

5) Compatibilmente con le obiettive possibilità di programmazione della produzione e ai fini di una migliore utilizzazione delle risorse aziendali, tra la direzione e la RSU verranno concordati il calendario annuo del godimento delle ferie, i riposi retribuiti, nonché i criteri di godimento dei 4 giorni di riposo o permesso retribuiti sostitutivi delle festività abolite dalla legge n. 54/77, così come modificata dal DPR n. 792 del 28.12.85.

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

Inoltre, nel rispetto della calendarizzazione, per consentire la piena funzionalità della struttura tecnico-organizzativo-produttiva, l'azienda potrà, segnatamente per i casi di malattia e infortunio, ricorrere alla mobilità interna. Le modalità di attuazione verranno concordate tra

Direzione aziendale e RSU.

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 di orario di lavoro a parità di retribuzione. In questo ultimo caso, quindi, la riduzione dell'orario attuata in sede aziendale esclude la concessione di riposi fino a compensazione delle sopra indicate misure.

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

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

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

Dichiarazione a verbale.

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulle discipline della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del RDL 25.3.23 n. 683 il quale esclude dalla limitazione dell'orario il personale con funzioni direttive.

Norme particolari per il settore cartario.

Ai lavoratori che lavorano a ciclo continuo di 7 giorni su 7 e che sono inseriti nei 3 turni avvicendati viene corrisposta a decorrere dall'1.5.90 un'indennità in cifra fissa onnicomprensiva di £. 18.000 lorde mensili.

Ai lavoratori che lavorano a ciclo continuo di 7 giorni su 7 e che non sono inseriti nei 3 turni avvicendati, nonché ai lavoratori triturnisti non a ciclo continuo verrà corrisposta dall'1.5.90 un'indennità in cifra fissa onnicomprensiva di £. 12.000 lorde mensili.

Art. 13 - Premi di risultato.

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

Sulla base e nei limiti di quanto stabilito dall'accordo interconfederale 20.12.93 sono titolari della contrattazione a livello aziendale le RSU e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, ovvero, nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le RSU, le Organizzazioni sindacali nazionali e le Organizzazioni sindacali territoriali.

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

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

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

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

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

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

Il premio dovrà avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo previsto dalla legge n. 135/97.

L'accordo per il premio avrà durata quadriennale e la contrattazione avverrà nell'osservanza della procedura di cui al presente articolo.

La richiesta di rinnovo dell'accordo aziendale 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 in discussione per un periodo di 2 mesi dalla presentazione della richiesta di incontro e comunque per tutto il mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente.

I 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 dell'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.

Art. 14 - Previdenza complementare.

In attuazione dell'accordo del 3.5.96 le parti concordano sulla costituzione di un Fondo nazionale per la previdenza complementare basato sul principio della volontarietà dell'adesione e funzionante secondo il sistema della capitalizzazione dei versamenti individuali in applicazione

di una contribuzione definita a livello di CCNL.

Il Fondo, previa adesione delle parti stipulanti il CCNL per i dipendenti delle aziende grafiche e affini e delle aziende editoriali in occasione del rinnovo biennale dei minimi tabellari e fermo restando che l'entità dei contributi verrà autonomamente stabilita da ciascun CCNL, riguarderà i dipendenti rientranti nel campo di applicazione dei 2 CCNL secondo la normativa di dettaglio che sarà concordata in occasione della redazione dell'Accordo istitutivo e dello Statuto.

Al Fondo, potranno anche accedere lavoratori di altri comparti di competenza delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL purché ciò sia previsto dal CCNL loro applicabile e ci sia il consenso di tutte le Organizzazioni imprenditoriali interessate.

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

- contributo a carico del datore di lavoro pari a 1% della normale retribuzione annua (comprensiva della 13^a);
- contributo a carico del dipendente pari a 1% della retribuzione normale annua (comprensiva della 13^a);
- 100% del TFR maturato nell'anno dei dipendenti assunti per la prima volta dopo il 28.4.93;
- quota del TFR pari a 2% della retribuzione utile alla determinazione dello stesso TFR per tutti gli altri dipendenti.

La contribuzione a carico del datore di lavoro e dei dipendenti e il versamento del TFR come sopra previsto, avranno decorrenza dalla data di iscrizione dei singoli dipendenti al Fondo costituito ed operante.

Viene istituita una commissione tecnica paritetica che, con la partecipazione di esperti da essa designati, ha il compito di sottoporre a tutte le parti istitutive, per l'approvazione, l'accordo istitutivo, lo Statuto e il Regolamento del Fondo.

In sede di definizione dell'accordo Istitutivo sarà anche stabilito l'importo massimo da dedurre dai contributi per la copertura delle spese amministrative.

Tutti gli adempimenti dovranno essere realizzati in tempo utile per il rispetto delle seguenti scadenze:

- ottobre 1998 inizio dell'attività promozionale;
- marzo 1999 inizio dell'attività di esercizio del Fondo previo il rilascio dell'autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e previo il raggiungimento di un numero di adesioni complessive significativo che viene quantificato in 30.000. Resta comunque salva la facoltà delle parti di ritenere valido ai fini della operatività del Fondo un numero diverso di adesioni.

Per far fronte alle spese di costituzione e avvio del Fondo si conviene un importo 'una tantum' di £. 7.000 a carico delle aziende che applicano il presente CCNL per ogni dipendente in forza alla data di costituzione del Fondo da versare al Fondo entro 30 giorni dalla suddetta data.

Ciascun lavoratore che aderisce al Fondo all'atto dell'iscrizione dovrà versare un contributo 'una tantum' di £. 10.000.

Dichiarazione a verbale.

Confermando il principio della salvaguardia dei Fondi aziendali esistenti al 3.5.96, l'applicazione del presente articolo è alternativa rispetto alle eventuali forme di previdenza complementare aziendali che prevedano contribuzioni complessivamente non inferiori a quelle previste dalla presente normativa.

Art. 15 - Mobilità del personale.

La mobilità del personale, finalizzata alla funzionalità degli impianti, nei casi di urgenza e di particolare necessità tecnico-produttiva, verificabili successivamente dalle RSU, è consentita nel rispetto dei valori professionali individuali e in conformità con quanto disposto dall'art. 13 della legge n. 300/70.

Art. 16 - Riposo settimanale.

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

Per i lavoratori adibiti normalmente al lavoro nei giorni di domenica nei casi consentiti dalla legge, con riposo compensativo in altro giorno della settimana, sarà corrisposta la percentuale di maggiorazione di cui all'art. 6, parte operai, e 3, parte impiegati, per il lavoro eseguito di domenica.

Chiarimento a verbale.

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

Art. 17 - Indennità di zona malarica.

Le Associazioni territoriali locali potranno stabilire un'indennità per i lavoratori che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità sarà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in un'altra zona pure malarica e spetterà anche al lavoratore che, originariamente proveniente da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti Associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 18 - Igiene e sicurezza del lavoro.

Le aziende, ai sensi di legge, manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino la salubrità e l'igiene dell'ambiente di lavoro curandone l'aerazione, la pulizia, l'illuminazione e possibilmente il

riscaldamento; parimenti, le aziende, nei casi previsti dalla legge, metteranno a disposizione degli operai i mezzi protettivi e adotteranno tutti quei provvedimenti atti a garantire la sicurezza del lavoro.

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

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

Fermo restando quanto previsto dalle precedenti norme di legge in materia tuttora vigenti, per ciò che riguarda i diritti e i doveri delle parti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro, si richiamano le norme del D.lgs n. 626/94 e successive modifiche e integrazioni e le disposizioni di attuazione pattuite con l'accordo interconfederale 22.6.95.

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

Ai sensi dell'accordo interconfederale citato i rappresentanti per la sicurezza nelle aziende con più di 15 dipendenti vengono eletti nell'ambito delle RSU nei numeri previsti dall'accordo stesso.

Nelle aziende che occupano da 5 a 15 dipendenti i compiti e le attribuzioni del rappresentante per la sicurezza vengono assunti dal Delegato d'impresa di cui all'art. 5, parte I - norme generali, ove tale

carica sia stata attivata.

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

Art. 19 - Regolamento interno d'azienda.

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

Art. 20 - Trasferte.

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

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

Art. 21 - Appalti e lavori esterni.

Nelle aziende con più di 50 dipendenti è vietato affidare in appalto la manutenzione ordinaria degli impianti di produzione, a meno che non riguardi attività così specialistica da potersi ritenere completamente al di fuori dal campo di attività dell'azienda o che presenti caratteristiche di saltuarietà.

I lavoratori delle ditte appaltatrici non potranno essere impiegati,

all'interno dell'azienda appaltante, in lavori direttamente pertinenti
le
attività produttive proprie dell'azienda stessa.

Le lavorazioni previste dalla norma relativa alla "sfera di
applicabilità
del contratto" limitatamente alle aziende cartotecniche e
della
trasformazione della carta e del cartone potranno essere affidate
dalle
aziende solo a ditte esterne che applicano al personale dipendente
il
vigente CCNL del settore. Inoltre tali aziende
comuniceranno
periodicamente alle RSU i nominativi delle ditte alle quali i lavori
sono
stati affidati nonché il genere e la quantità dei lavori stessi.

Art. 22 - Diritto allo studio.

I lavoratori che, fuori dell'ipotesi di cui all'art. 23, al fine
di
migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività
della
azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o
legalmente
riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto, con le precisazioni
indicate
ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di
un
monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

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

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a
disposizione
dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando
ore
10 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
e
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 Rappresentanze sindacali unitarie.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150
ore

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

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

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

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

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

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

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

azienda.

Art. 23 - Lavoratori studenti.

Ai lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titolo di studio legale, saranno concessi permessi retribuiti, per esigenze di studio, nella misura di 1 settimana di calendario all'anno (pari a 40 ore), in aggiunta ai permessi previsti dall'art. 10 della legge n. 300 del 20.5.70. Ai lavoratori predetti possono essere concessi per le stesse esigenze permessi non retribuiti fino a un massimo di 1 settimana di calendario all'anno (pari a 40 ore). L'azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti ai permessi di cui si tratta.

Inoltre, nella predisposizione degli orari di lavoro, le aziende terranno nella dovuta considerazione le esigenze dei lavoratori studenti che, compatibilmente con le necessità aziendali, saranno favoriti nella frequenza dei corsi scolastici in conformità a quanto disposto dall'art. 10 della legge n. 300 del 20.5.70.

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

Art. 24 - Portatori di handicap.

Le Aziende, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico organizzative, inseriranno nelle proprie strutture portatori di handicap riconosciuti invalidi ai sensi della legge n. 482/68 in funzione delle capacità lavorative degli stessi.

Art. 25 - Aspettativa.

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

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

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

Art. 26 - Tutela della maternità.

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamato nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione accertato da regolare certificato medico fino al termine di interdizione dal lavoro, di cui al comma seguente, nonché fino al compimento di 1 anno d'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, qualora il parto avvenga dopo tale data, per tutto il periodo successivo che precede il parto), e durante i 3 mesi dopo il parto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente, le lavoratrici hanno diritto alla retribuzione intera, con deduzione di quanto percepiscono allo stesso titolo da parte dell'INPS.

Agli effetti della determinazione della retribuzione si terrà conto

dell'importo totale della stessa percepita dalla lavoratrice nel mese precedente a quello in cui ha avuto inizio l'assenza.

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

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.

Le lavoratrici avranno inoltre diritto, a norma di legge, di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di assenza obbligatoria di cui al comma 2 del presente articolo, per un periodo di mesi 6, durante il quale sarà conservato il posto e sarà corrisposta da parte dell'INPS un'indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione.

Tale ulteriore periodo di 6 mesi verrà computato ai fini del trattamento di fine rapporto.

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il 1° anno di vita del bambino, 2 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 periodi di riposo di cui al precedente comma 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 3 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.

Art. 27 - Patronati.

Le parti, in merito allo svolgimento dell'attività degli Istituti di Patronato ai sensi dell'art. 12 della legge 20.5.70 n. 300, all'interno dell'Azienda, convengono quanto segue:

- 1) i Patronati delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto svolgeranno i compiti previsti dal DLCPS 29.7.74 n. 804, nei confronti dei singoli lavoratori interessati mediante propri rappresentanti, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica rilasciata dalle rispettive Direzioni Provinciali dei Patronati stessi i quali dovranno segnalare le eventuali variazioni;
- 2) i predetti rappresentanti dei Patronati svolgeranno le proprie funzioni nel locale che verrà messo a disposizione per l'esercizio della loro attività;
- 3) per lo svolgimento della stessa verranno concordati con le Direzioni aziendali i giorni e gli orari atti a consentire i contatti con i lavoratori al di fuori dell'orario di lavoro.

Art. 28 - Diffusione di libri e riviste.

Negli stabilimenti con oltre 100 dipendenti le RSU 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 contratto.

Art. 29 - Passaggio di qualifica.

Nel caso di passaggio di qualifica l'anzianità trascorsa nella qualifica di provenienza deve valere agli effetti del preavviso, delle ferie e del trattamento di malattia. Per quanto concerne invece gli scatti d'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. 13, parte III.

Art. 30 - Trasferimento di azienda - Cessazione di attività.

In caso di trasferimento di azienda si applicano le norme di cui all'art. 47 della legge 29.12.90 n. 428.

In caso di licenziamento per cessazione di attività o trasferimento d'azienda (escluso il caso del fallimento e la liquidazione forzata) per gli operai il periodo di preavviso previsto dall'art. 23, parte II, sarà elevato a 4 settimane.

Art. 31 - Nomenclatura.

Ai fini del presente contratto, 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, mensilmente o a periodi più brevi (compresi stipendio o salario contrattuale, aumenti periodici d'anzianità e, quando dovute, indennità per lavoro a ciclo continuo di 7 giorni su 7, maggiorazioni per prestazioni non occasionali in turni di 8 ore consecutive, esclusi emolumenti annuali, indennità di cassa);
- per retribuzione globale, l'insieme degli emolumenti percepiti nell'anno per la prestazione lavorativa nell'orario contrattuale.

Chiarimento a verbale.

A chiarimento della normativa contrattuale vigente, le parti riconoscono che la maggiorazione del lavoro domenicale con riposo compensativo non viene considerata agli effetti della retribuzione indiretta (ferie - festività - 13^a o gratifica natalizia). Tale maggiorazione compete invece sul TFR.

Sono fatti salvi gli accordi collettivi di miglior favore.

Art. 32 - Conteggi perequativi.

Le maggiorazioni per lavori a turno, salvo i casi in cui le stesse siano state corrisposte per prestazioni occasionali, saranno computate per le ferie, per la 13^a mensilità e la gratifica natalizia, in base alla media maturata negli ultimi 12 mesi ai titoli di cui sopra.

Sono fatte salve le condizioni in atto di miglior favore.

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

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

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

Art. 33 - Trattamento di fine rapporto.

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

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

Per quanto riguarda i criteri di computo dell'indennità d'anzianità maturata fino al 31.5.82 restano valide le norme contenute nel CCNL 21.7.79 alle quali si fa rinvio (v. allegato).

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

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

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

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

È in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto l'impiegato percepisca in conseguenza della risoluzione del rapporto per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione è, invece, ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 21, parte III, del presente contratto.

N.B. Fino al 31.12.89 il trattamento di fine rapporto conteggiato con i criteri di cui all'art. 1 della legge n. 297/82, ai sensi dell'art. 5, comma 4 della legge medesima, veniva attribuito al personale con qualifica operaia nella proporzione di 27,69/30.

Art. 34 - Indennità in caso di morte.

In caso di morte del lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso debbono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivono a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

In mancanza delle persone indicate al comma 1, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione ai sensi dell'art. 2122 C.C., come modificato dalla sentenza n. 8/72 della Corte Costituzionale.

Art. 35 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto
- Trattamento di miglior favore.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono

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

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

Art. 36 - Disposizioni generali.

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

Art. 37 - Decorrenza e durata.

Il presente contratto decorre dal 1° luglio 1997 e scadrà il 30 giugno 2001 ad eccezione dei minimi tabellari che in deroga alla regola generale prevista nell'articolo: "il sistema delle relazioni sindacali", avranno vigore fino al 31 dicembre 1998.

Per ciò che attiene alle procedure da seguire per il rinnovo contrattuale, sia con riferimento all'intero CCNL sia con riferimento ai soli minimi tabellari, si fa rinvio a quanto previsto nell'articolo: "il sistema delle relazioni sindacali".

RINVIO

Poiché è in corso di svolgimento l'iter previsto per la definizione di un disegno di legge d'iniziativa del Governo finalizzato a una nuova normativa in materia di orario di lavoro, le Parti convengono di mantenere invariata a tutti i livelli la disciplina contrattuale in vigore e di rincontrarsi nel dicembre 1998 al fine di definire la disciplina contrattuale della materia anche alla luce del nuovo testo di legge, a valere per il restante periodo di durata contrattuale.

In tale contesto potranno anche essere ridefinite le norme contrattuali che influiscono sulla flessibilità di utilizzo del fattore lavoro.

Nella stessa occasione verrà, anche affrontato il rinnovo delle tabelle retributive.

La riunione del mese di dicembre 1998 sarà preceduta in autunno da una sessione dell'Osservatorio di cui all'art. 4, parte I.

Parte II - NORME OPERAI

Art. 1 - Periodo di prova.

L'assunzione in servizio dell'operaio può avvenire con un periodo di prova non superiore a 2 settimane da notificarsi per iscritto. Durante tale periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto senza preavviso né indennità.

L'operaio che non viene confermato o che si dimette lascerà il lavoro con il pagamento delle ore di lavoro compiute, in ragione della retribuzione fissata per la categoria nella quale ha prestato servizio o nella maggior misura che fosse stata convenuta all'atto dell'assunzione.

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

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

Art. 2 - Allievi tecnici delle aziende cartarie.

Gli allievi tecnici di età inferiore ai 21 anni seguono la regolamentazione degli apprendisti operai con riferimento al salario contrattuale del livello retributivo C/3. L'allievo tecnico d'età superiore ai 21 anni che abbia raggiunto la maturità tecnica sarà classificato nel 1° livello del gruppo categoriale C con trattamento dell'impiegato.

Per maturità tecnica si intende la raggiunta capacità di sostituire

efficacemente gli assistenti titolari durante i periodi di assenza di questi ultimi, per 1 settimana lavorativa almeno.

Per dette sostituzioni l'allievo tecnico percepirà la retribuzione giornaliera prevista per il livello del lavoratore sostituito, limitatamente al periodo di sostituzione nella categoria stessa.

Art. 3 - Operai addetti ai lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro si applicano le norme previste dall'art. 12, parte I, sezione II.

Le ore di lavoro prestate oltre l'orario contrattuale settimanale e fino alle 48, con esclusione del prolungamento delle ore lavorate in meno nelle altre settimane del ciclo nel quale si realizza l'orario medio settimanale di cui all'art. 12, parte I, sezione II, e fermo restando quanto previsto in tema di flessibilità dell'orario di lavoro di cui al punto 4 del richiamato art. 12, saranno considerate straordinarie ai soli effetti contrattuali e retribuite con le maggiorazioni di cui all'art. 6, parte II.

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

Agli operai discontinui che effettuano prestazioni in turni avvicendati sarà corrisposta la maggiorazione di cui all'art. 4. Tale maggiorazione non si cumula con eventuali trattamenti convenuti in sede aziendale anche se attuati in forma impropria in relazione alle predette prestazioni.

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

Per i fattorini si fa richiamo alle norme del RD 6.12.23 n. 2657, modificato con DPR 30.7.51 n. 760.

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

Art. 4 - Maggiorazioni per lavoro a turni.

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

- 8% per il 1° e 2° turno (diurni);
- 26% per il 3° turno (notturno).

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

Per le prestazioni non avvicendate si considera lavoro diurno quello coincidente con il periodo compreso nel 1° e 2° turno e lavoro notturno quello coincidente con il periodo del 3° turno.

Nel lavoro che si svolge normalmente per 8 ore consecutive diurne su 2 turni avvicendati o in prestazioni non avvicendate, qualora le esigenze tecniche consentano di concedere mezz'ora di riposo, questa anche per le donne, potrà essere applicata a turno individuale. In tal caso i lavoratori decadono dal diritto alla maggiorazione sostitutiva prevista (vedi dichiarazione a verbale).

Al personale che sia normalmente addetto, in turni notturni, a mansioni che risultano classificate al livello retributivo D/2, dovrà essere corrisposta la retribuzione del livello predetto maggiorata della differenza fra la stessa e quella del livello retributivo D/1. Sulle retribuzioni di cui sopra si applica la maggiorazione per lavoro notturno

in turni prevista dal comma 1 del presente articolo.

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

Chiarimento a verbale per il settore della carta.

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

Dichiarazione a verbale per il settore cartotecnico.

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

Art. 5 - Cambio delle squadre per lavoro a turni.

Nessun operaio addetto a lavorazioni a turni avvicendati o in collegamento indispensabile con l'attività delle macchine continue, può allontanarsi dal suo posto se non è sostituito dall'operaio che deve dargli il cambio e ciò fino a un massimo di 2 ore oltre il proprio orario di lavoro, salvo casi d'impossibilità di sostituzione.

All'operaio che prolunga il suo turno di lavoro deve essere corrisposta la retribuzione relativa al maggior lavoro prestato con la maggiorazione del 30% per il prolungamento del 1° e del 3° turno e del 55% per il prolungamento del 2° turno da computare sulla normale retribuzione.

Art. 6 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario contrattuale.

Le ore di lavoro prestate oltre l'orario contrattuale settimanale e fino alle 48, con esclusione del prolungamento per il recupero delle ore lavorate in meno nelle altre settimane del ciclo nel quale si realizza l'orario medio settimanale di cui all'art. 12 (orario di lavoro) - parte I, norme generali, sezione II - e fermo restando quanto previsto in tema di flessibilità dell'orario di lavoro di cui al punto 4 del richiamato art. 12, saranno considerate straordinarie ai soli effetti contrattuali per quanto riguarda le maggiorazioni previste a tale titolo.

Nei casi di effettuazione di prestazioni straordinarie l'azienda ne darà comunicazione preventiva alle RSU.

Il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte dei lavoratori. Tuttavia, nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea non trova applicazione il principio della non obbligatorietà e l'azienda potrà far ricorso allo straordinario dandone successiva comunicazione alle RSU.

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

Le ore non lavorate per festività nazionali e infrasettimanali cadenti nella settimana saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 12 (orario di lavoro) - parte I, norme generali, sezione II.

È considerato lavoro notturno per gli operai turnisti, quello coincidente con l'orario del 3° turno e per gli operai giornalieri quello eseguito dalle ore 21 alle ore 7.

È considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso degli operai per i quali, ai sensi della legge o dell'art. 12 (orario di

lavoro) parte I, norme generali, sezione II - il riposo compensativo cade in altro giorno, nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

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

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

- lavoro straordinario diurno collegato con l'orario normale 30%
- lavoro straordinario non collegato con l'orario normale:
 - a) se diurno, con un minimo di 3 ore di retribuzione 30%
 - b) se notturno, con un minimo di 4 ore di retribuzione 55%
- lavoro festivo 55%
- lavoro notturno per gli operai non turnisti 55%
- lavoro straordinario notturno per gli operai turnisti (salvo quanto stabilito dal precedente art. 4) 55%
- lavoro domenicale con riposo compensativo:
 - a) per le ore normali di lavoro 80%
 - b) per le ore straordinarie 80%

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

Art. 7 - Interruzioni e sospensioni di lavoro.

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

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

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

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

Art. 8 - Recuperi.

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

Indipendentemente dal recupero resta fermo in ogni caso per la giornata di interruzione il trattamento economico previsto dal precedente art. 7.

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

Art. 9 - Giorni festivi.

Sono considerati festivi i giorni seguenti:

- a) tutte le domeniche e il giorno di riposo compensativo per coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorano di domenica godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana;
- b) le 2 festività nazionali (25 aprile, 1° maggio);
- c) le seguenti 9 festività:

- Capodanno;
- Epifania;
- lunedì successivo alla Pasqua;
- 15 agosto (Assunzione della B.M.V.);
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (S. Natale);

- 26 dicembre (S. Stefano);
- la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento (per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma 29 giugno
- SS. Pietro e Paolo). Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le Organizzazioni Territoriali qualora la ricorrenza del Santo Patrono coincida con altra festività retribuita.

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

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

A) nel caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni, sia per la festività goduta che per quella lavorata, l'operaio avrà diritto alla normale retribuzione corrispondente a 1/6 dell'orario settimanale contrattuale;

B) in caso di diversa distribuzione dell'orario di lavoro sarà corrisposto il seguente trattamento:

- 1) nel caso di festività godute coincidenti con un giorno per il quale è prevista una prestazione lavorativa, il trattamento per la festività sarà ragguagliato a 8 ore di normale retribuzione;
- 2) nel caso che il lavoratore presti la sua opera durante le festività previste al precedente punto 1), oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettuate, maggiorate delle percentuali di cui al precedente art. 6, avrà diritto a ore 6,66 di normale retribuzione per ogni festività lavorata. Identico trattamento sarà riconosciuto ai turnisti a ciclo continuo in caso di festività coincidente con i giorni di riposo, salvo quanto disposto al punto 3);
- 3) le festività cadenti nei giorni di sabato non daranno luogo comunque, sia per il personale a giornata sia per il personale turnista a ciclo continuo, ad alcun trattamento relativo alle festività stesse, intendendosi con ciò recuperare il miglior trattamento corrisposto al punto 1).

Resta inteso che a fine anno verranno effettuati i relativi conguagli, nel caso in cui quanto erogato col criterio di cui sopra sia inferiore al trattamento corrispondente a ore 6,66 per ognuna delle 11 festività.

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

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

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

Il trattamento economico del presente articolo non sarà peraltro corrisposto, per le festività di cui al punto c), nei periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre 2 settimane.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5.3.77 n. 54, così come modificata dal DPR n. 792 del 28.12.85, vengono riconosciute 4 giornate di permesso o riposo retribuito di cui ai punti 1, 2 e 3 dell'art. 12, parte generale (orario di lavoro). Tali giornate sono retribuite nella misura atta a consentire nella settimana in cui sono fruiti il raggiungimento della retribuzione settimanale ragguagliata a 40 ore.

Per quanto riguarda le 2 festività nazionali la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (2 giugno e 4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 10 - Ferie.

L'operaio ha diritto a un periodo di ferie annuali, con la normale retribuzione commisurata all'orario contrattuale nella misura di 4 settimane e 2 giorni.

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

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

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

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

Si computano come servizio, agli effetti della maturazione del diritto alle ferie, i periodi di assenza: per malattia e infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 16, parte operai, per gravidanza e puerperio nei limiti dell'assenza obbligatoria di cui alla legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri 30.12.71 n. 1204; 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 3a settimana potrà normalmente avvenire anche al di fuori dell'epoca anzidetta.

Le ferie saranno concesse normalmente in via continuativa. Diverso accordo fra le parti interessate potrà intercorrere limitatamente, in linea di massima, a 1 settimana.

La malattia con ricovero ospedaliero, regolarmente comunicata e certificata, sopravvenuta durante il periodo delle ferie, ne interrompe il decorso.

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

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

Chiarimento a verbale.

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

Art. 11 - Permessi.

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

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

In particolare considerazione saranno tenute le richieste di permessi per consentire agli eletti di partecipare alle riunioni degli Organismi scolastici di cui alla legge n. 416/74.

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

Art. 12 - Congedo matrimoniale.

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

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

Art. 13 - Gratifica natalizia.

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

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

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

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

I periodi di assenza per malattia, infortunio, nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 16, parte operai, per gravidanza e puerperio nei limiti dell'assenza obbligatoria di cui alla legge 30.12.71 n. 1204 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, nonché i periodi di assenza per regolari permessi, quando siano complessivamente di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Per le sospensioni di lavoro valgono le deliberazioni adottate dal Comitato speciale della cassa integrazione guadagni operai dell'industria.

Art. 14 - Aumenti periodici di anzianità.

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

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

B/2 = £. 26.500;
C/1 = 26.000;
C/2 = 25.500;
C/3 = 25.000;
D/1 = 24.000;
D/2 = 23.000;
E = 22.500.

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

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

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

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

Art. 15 - Trasferimenti.

All'operaio celibe che sia trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda ubicato in diversa località, nel caso che dal trasferimento consegua un effettivo cambiamento di residenza, sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sé, per la famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) e inoltre una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese del vitto e alloggio, limitatamente all'operaio, per la durata di 10 giorni.

Se l'operaio è coniugato sarà, invece, corrisposta un'indennità 'una tantum' nella misura di 15 giornate della normale retribuzione più

giornate della normale retribuzione per ogni familiare a carico e convivente che con lui si trasferisce.

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

Art. 16 - Malattia e infortunio.

Le assenze e le prosecuzioni di assenza per malattia dovranno essere comunicate al datore di lavoro con la massima tempestività e giustificate con il recapito o con l'invio a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento all'azienda del certificato rilasciato dal medico curante su apposito modulo, entro 2 giorni dalla data del rilascio, salvo giustificato impedimento.

Per quanto concerne il controllo delle assenze per infermità, fermo restando quanto previsto dall'art. 5 della legge 20.5.70, n. 300 vengono stabiliti le seguenti regole e comportamenti:

- 1) il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo, nelle fasce orarie che risultano determinate dai decreti che hanno dato attuazione all'art. 5, legge n. 638/83;
- 2) nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate, previa verifica condotta dalle rispettive Organizzazioni territoriali, ai criteri organizzativi locali;
- 3) il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai paragrafi precedenti comporterà per il lavoratore stesso la perdita automatica del trattamento economico contrattuale, debitamente comunicata ai soli fini informativi, per l'intero periodo di malattia;
- 4) sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per cause inerenti la malattia.

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

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

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

- 1) conservazione del posto, senza interruzione d'anzianità per tutta la durata della malattia fino a un massimo di 12 mesi; in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si intende riferito a un arco temporale di 36 mesi;
- 2) corresponsione da parte dell'azienda a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno di un'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 netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario) ragguagliata a 1/6 dell'orario contrattuale settimanale in caso di distribuzione di quest'ultimo su 6 giorni o a 115 in caso di distribuzione su 5 giorni.

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

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

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

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

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

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

- 1) conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità di invalidità temporanea;
- 2) corresponsione da parte dell'azienda, oltre all'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, di un'integrazione, a partire dal giorno seguente l'infortunio e fino alla scadenza dell'anzidetto periodo di conservazione del posto, dell'indennità erogata dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario) ragguagliata a 1/6 dell'orario contrattuale settimanale in caso di distribuzione di quest'ultimo su 6 giorni o a 115 in caso di distribuzione su 5 giorni.

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

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

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

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

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

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

Se l'operaio cade ammalato mentre presta la propria opera durante il periodo di preavviso, il datore di lavoro, ferma restando la facoltà di far accertare la malattia stessa ai sensi dell'art. 5 della legge 20.5.70 n. 300, corrisponderà la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso con la detrazione di quanto è dovuto, per i giorni stessi, dall'INPS.

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

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

Chiarimento a verbale.

Con riferimento alla disciplina di cui al punto 1) della lett. A), le Parti si danno atto che essa si applica anche alle situazioni già in atto prima dell'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 17 - Chiamata e richiamo alle armi.

In armonia alle norme di cui al DLCPS 13.9.46 n. 303, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto.

La norma di cui sopra si applica subordinatamente all'osservanza dell'obbligo, da parte dell'operaio, di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza illimitata; in difetto l'operaio sarà considerato dimissionario.

Il richiamo alle armi è regolato dalla legge 3.5.55 n. 370.

Detto richiamo sospende il rapporto di lavoro, con il diritto per l'operaio alla conservazione del posto. Il periodo trascorso in servizio militare da richiamato, e fino alla presentazione per riprendere il lavoro, è computato ai soli effetti del trattamento di fine rapporto. Alla fine del richiamo l'operaio deve presentarsi nell'azienda, salvo il caso di comprovato impedimento, entro il termine di 5 giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a 1 mese; di 8 giorni se ha avuto durata superiore a 1 mese, ma non a 6; di 15 giorni se ha avuto durata superiore a 6 mesi. In difetto l'operaio verrà considerato dimissionario.

L'operaio richiamato alle armi non potrà essere licenziato, sempreché non si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, prima che siano trascorsi 3 mesi dalla ripresa dell'occupazione.

Art. 18 - Mutamento di mansioni.

Ai sensi dell'art. 13 della legge 20.5.70 n. 300, l'operaio deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al gruppo e livello retributivo superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori l'operaio ha diritto al

trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di 30 giorni consecutivi o di 60 giorni saltuari in un anno nel disimpegno delle mansioni superiori, a meno che si tratti di sostituzione di altro operaio assente e con diritto alla conservazione del posto.

Art. 19 -Corresponsione della retribuzione e delle competenze per cessazione del rapporto.

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

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

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

Art. 20 - Indumenti di lavoro.

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

Art. 21 - Lavoro a domicilio.

Ferme restando le vigenti disposizioni di legge sulla tutela del lavoro a domicilio (legge 18.12.73 n. 877) le parti concordano quanto segue:

a) le aziende committenti di lavoro a domicilio sono tenute a comunicare alle RSU i nominativi e l'indirizzo dei lavoratori ai quali saranno

affidati lavori a domicilio, nonché il tipo e la quantità dei lavori stessi;

b) l'azienda committente dovrà garantire che il lavoro a domicilio sia eseguito con l'osservanza, a favore dei lavoratori, delle norme del presente contratto;

c) il compenso per ferie, festività e gratifica natalizia sarà corrisposto nella misura del 18% della normale retribuzione;

d) il compenso - in sostituzione del preavviso e del trattamento di fine rapporto - verrà corrisposto nella misura del 6% della normale retribuzione;

e) il lavoro retribuito forfettariamente o a pezzo segue le norme del lavoro a cottimo e, pertanto, deve comprendere in ogni caso una percentuale di aumento non inferiore a quella prevista nell'art. 22, parte operai;

f) è fatto divieto alle aziende committenti di lavoro a domicilio di avvalersi dell'opera di mediatori o intermediari comunque denominati anche se giuridicamente configurati come lavoranti a domicilio, nonché di affidare lavoro a domicilio, di cui alla legge 18.12.73 n. 877, ai propri dipendenti interni. Inoltre le aziende si asterranno dall'affidare lavori a domicilio a terze persone, che risultino avere un'occupazione stabile.

Art. 22 - Lavoro a cottimo.

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

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

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai

lavoranti a cottimo nel medesimo reparto, con la stessa tariffa, abbia realizzato un utile di cottimo non inferiore al 10% dei minimi tabellari (esclusa la contingenza conglobata) il che non esclude la revisione delle tariffe di cottimo nel caso in cui detto complesso di operai - intendendo per tale almeno i 2/3 - venga riconosciuto di capacità e operosità superiore al normale.

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

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

L'azienda, tramite la propria Associazione territoriale, comunicherà a scopo informativo ai Sindacati provinciali dei lavoratori i criteri del sistema di cottimo.

Art. 23 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 24, parte operai, o le sue dimissioni, dovranno aver luogo con un preavviso di 2 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.

Art. 24 - Disciplina del lavoro.

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

- rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- multa sino a 3 ore di normale retribuzione;
- sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;
- licenziamento senza preavviso.

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

Per le sottoelencate mancanze all'operaio 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 6 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 l'operaio:

- 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 dall'art. 16, 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 e 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;
- l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.

Potrà essere licenziato senza preavviso l'operaio colpevole di:

- 1) lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi nei casi non previsti dal precedente comma i), salvo però il diritto dell'azienda di operare sull'indennità di risoluzione del rapporto e fino alla concorrenza dell'indennità stessa, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;
- 2) 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;
- 3) recidiva nella medesima mancanza che abbia dato luogo già a sospensione nei 6 mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a 2 sospensioni;
- 4) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- 5) insubordinazione grave verso i superiori;
- 6) furto;
- 7) danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;
- 8) risse nello stabilimento;
- 9) trafugamento di schizzi, disegni o documenti, di procedimenti di lavorazione o di fabbricazione o riproduzione degli stessi.

Agli operai licenziati per le mancanze di cui sopra verrà comunque corrisposto il trattamento di fine rapporto.

Art. 25 - Tirocinio.

La durata del tirocinio è fissata in anni 1.

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

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

Art. 26 - Addetti alle lavorazioni grafiche.

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

B2

- ex intermedio di 1^a categoria;
- capo macchina rotativa rotocalco con rilevante grado di specializzazione professionale che opera su macchine di elevata complessità tecnica e tecnologica;
- capo macchina rotativa rotocalco a 3 o più elementi.

B2

- capo macchina rotativa litografica quadricolore ed oltre;
- capo macchina flessografica di nuova generazione, a tamburo centrale 6 colori, di larghezza cm. 120 e oltre, con accoppiamento in linea, provvista di sistemi elettronici e informatici di gestione e di controllo del processo.

C1

- fotografo di litografia ex 1^a categoria adibito normalmente alla selezione dei colori;
- fotografo, ritoccatore, montatore, preparatore, incisore e impressore di rotocalco ex 1^a categoria che esegue con perfetta capacità tecnica lavori a colori sovrapposti e/o sia adibito ai vari rami del procedimento.

C1

- macchinista ex 1^a categoria di rotativa litografica bicolore, quadricolore e oltre;
- trasportatore fotolitografo ex 1^a categoria (anche nel caso in cui esegua indistintamente il solo montaggio o il solo trasporto);
- macchinista ex 1^a categoria di rotativa litografica monocolori di formato superiore al 60 x 80 incluso.

C1

- macchinista di rotativa rotocalco il cui capo sia inquadrato a livello B/2;

C2

- operaio ex 1^a categoria;
- legatore extra.

C3

- legatore ex 1^a categoria;
- macchinista (limitatamente a 2 anni di appartenenza al livello).

D1

- operaio ex 2^a categoria;
- legatore ex 2^a categoria.

D2

- operaio ex 3^a categoria;
- legatore ex 3^a categoria.

Apprendisti.

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

Iter professionale.

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

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

La permanenza dell'operaio al livello D/1 è fissata in anni 2, trascorsi i quali lo stesso acquisirà il diritto al passaggio al previsto livello di specializzazione; per quanto concerne invece i macchinisti, il passaggio al previsto livello di specializzazione avverrà dopo altri 2 anni di permanenza al livello C/3.

Legatori.

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

Parte III - NORME IMPIEGATI

Art. 1 - Periodo di prova.

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

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

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

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

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto potrà avere luogo da ciascuna delle 2 parti senza preavviso.

In caso di risoluzione del rapporto dell'impiegato spetta la normale retribuzione per il periodo di servizio prestato; inoltre, se la prova ha avuto una durata superiore a 15 giorni, sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto secondo la misura e i criteri previsti dall'art. 33, parte I, norme generali, sezione II; se la prova ha avuto una durata superiore al mese, saranno corrisposti anche i ratei di ferie maturati secondo la misura e i criteri previsti dall'art. 6.

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

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

Art. 2 - Mutamento di mansioni.

Ai sensi dell'art. 13 della legge 20.5.70 n. 300, l'impiegato deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al gruppo o livello retributivo superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori l'impiegato ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa

diviene definitiva trascorso il periodo di 3 mesi nel disimpegno delle mansioni superiori, a meno che si tratti di sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Il passaggio di categoria sarà notificato per iscritto all'interessato con indicazione del nuovo gruppo o livello retributivo a cui viene assegnato.

Art. 3 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e a turni.

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario contrattuale.

Le ore di lavoro prestate oltre l'orario contrattuale settimanale e fino alle 48, con esclusione del prolungamento per il recupero delle ore lavorate in meno nelle altre settimane del ciclo nel quale si realizza l'orario medio settimanale di cui all'art. 12 (orario di lavoro) - parte I, norme generali, sezione II, e fermo restando quanto previsto in tema di flessibilità dell'orario di lavoro di cui al punto 4 del richiamato art. 12, saranno considerate straordinarie ai soli effetti contrattuali per quanto riguarda le maggiorazioni previste a tale titolo.

Nei casi di effettuazione di prestazioni straordinarie l'azienda ne darà comunicazione preventiva alle RSU.

Il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte dei lavoratori. Tuttavia, nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea non trova applicazione il principio della non obbligatorietà e l'azienda potrà far ricorso allo straordinario dandone successiva comunicazione alle RSU.

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

È considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 21 alle 7, salvo per gli impiegati tecnici che eseguono lavoro notturno in turni avvicendati per i quali l'orario notturno è quello coincidente con l'orario del 3° turno.

È considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui al successivo art. 4 nonché quello eseguito la domenica, salvo il caso degli impiegati per i quali, ai sensi di legge, il riposo compensativo cade in altro giorno; nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

È considerato lavoro domenicale quello compiuto dall'impiegato 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 il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla normale retribuzione:

- a) lavoro straordinario diurno 30%
- b) lavoro notturno non in turni avvicendati 55%
- c) lavoro straordinario notturno in turni avvicendati 55%
- d) lavoro festivo 55%
- e) lavoro domenicale con riposo compensativo:

- 1) per le ore normali di lavoro 80%
- 2) per le ore straordinarie 80%

f) lavoro straordinario non collegato con l'orario normale:

- 1) se diurno, con un minimo di 3 ore di retribuzione 30%
- 2) se notturno, con un minimo di 4 ore di retribuzione 55%

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

Il trattamento di cui al precedente punto f) non si cumula con eventuali concessioni aziendali, anche se attuate in forma impropria in relazione alle prestazioni di cui trattasi.

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

Per l'impiegato che effettua lavoro tanto in turni avvicendati di 8 ore consecutive quanto in prestazioni non avvicendate, ma sempre di 8 ore consecutive, si applicano le disposizioni dell'art. 4 della parte operai.

Le percentuali previste dal citato art. 4, parte II, norme operai, fanno

parte, per gli addetti non occasionali, della retribuzione a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4 - Giorni festivi e riposo settimanale.

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

- a) le 2 festività nazionali (25 aprile, 1° maggio);
- b) le seguenti 9 festività:

- Capodanno;
- Epifania;
- lunedì successivo alla Pasqua;
- 15 agosto (Assunzione della B.M.V.);
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (S. Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);
- la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento (per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma 29 giugno - SS. Pietro e Paolo). Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno, da stabilirsi tra le Organizzazioni territoriali, qualora la ricorrenza del Santo Patrono coincida con altra festività retribuita.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salve le eccezioni di legge.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il 3° giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto - per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo - a una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

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

Nel caso in cui una delle festività di cui alle lett. a) e b) cada di domenica, è dovuto in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari a una quota giornaliera della retribuzione, importo calcolato sulla base di 1/26 della normale retribuzione mensile.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5.3.77 n. 54, così come modificata dal DPR n. 792 del 28.12.85, vengono riconosciute 4 giornate di permesso o riposo retribuito di cui ai punti 1, 2 e 3 dell'art. 12 parte generale (orario di lavoro), con decorrenza della normale retribuzione.

Per quanto riguarda le 2 festività nazionali la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (2 giugno e 4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 5 - Sospensione o riduzione di lavoro.

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

Art. 6 - Ferie.

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

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

In caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, i giorni di ferie frazionati sono calcolati per 1,2 ciascuno ai fini del computo del periodo di ferie.

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

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo. 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 aver luogo durante il periodo di preavviso.

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

La malattia con ricovero ospedaliero, regolarmente comunicata e certificata, sopravvenuta durante il periodo delle ferie, ne interrompe il decorso.

Chiarimento a verbale.

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

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

Art. 7 - Permessi.

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

In particolare considerazione saranno tenute le richieste di permessi per consentire agli eletti di partecipare alle riunioni degli organismi scolastici di cui alla legge n. 416/74.

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

Art. 8 - Congedo matrimoniale.

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

Art. 9 - Corresponsione della retribuzione.

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

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e/o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 10 - Provvigioni o interessenze.

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

Art. 11 - Indennità di cassa.

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

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

Art. 12 - Indennità di contingenza.

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

Art. 13 - Aumenti periodici d'anzianità.

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

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

A	=	£. 30.000;
B/1	=	27.000;
B/2	=	26.500;
C/1	=	26.000;
C/2	=	25.500;
C/3	=	25.000.

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

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

Poiché l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale, nei casi di passaggio di livello, compresi i casi di passaggio

da operaio a impiegato, si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore valevole per il livello di acquisizione e la frazione di biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

NORME TRANSITORIE

1) Gli impiegati in servizio al 21.7.79 mantengono il diritto alla maturazione di 14 scatti biennali per il settore cartario e di 12 scatti biennali per il settore cartotecnico, secondo gli importi previsti al comma 2 del presente articolo.

2) Passaggio di livello.

Per gli impiegati in servizio al 21.7.79, nei casi di passaggio di livello verrà mantenuta la cifra già maturata a titolo di scatti con diritto alla maturazione di ulteriori scatti biennali secondo gli importi previsti dal presente articolo nei limiti di un importo massimo complessivo, riferito al nuovo livello categoriale, corrispondente a 12 scatti per i cartotecnici e a 14 scatti per i cartai.

3) Passaggio da operaio a impiegato.

In caso di passaggio da operaio a impiegato si rivalutano a norma dell'ultimo comma del presente articolo gli scatti operai maturati e l'importo massimo maturabile è quello corrispondente a 5 scatti del livello di acquisizione.

Art. 14 - Tredicesima mensilità.

L'azienda corrisponderà una 13a mensilità pari a 30/26 della normale retribuzione mensile percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare

della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese non superiore ai 15 giorni non sarà considerata, mentre sarà considerato come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

I periodi d'assenza per malattia e infortunio, nei limiti della conservazione del posto, nonché per gravidanza e puerperio, nei limiti dell'assenza obbligatoria di cui alla legge 30.12.71 n. 1204, e i periodi di assenza per regolari permessi saranno utilmente computati ai fini della 13a mensilità.

Art. 15 - Trasferimenti.

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

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

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

È dovuta inoltre una diaria 'una tantum' nella misura di 1/3 della normale retribuzione mensile all'impiegato celibe senza conviventi a carico, e nella misura di 2/3 della normale retribuzione mensile, oltre a 1/15 della

stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, all'impiegato con famiglia.

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

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato all'impiegato per iscritto con il preavviso di 1 mese.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

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

Art. 16 - Alloggio.

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre km. 5, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 17 - Malattia e infortunio non sul lavoro.

Le assenze e le prosecuzioni di assenza per malattia dovranno essere comunicate al datore di lavoro con la massima tempestività e giustificate con il recapito o con l'invio a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento all'azienda del certificato rilasciato dal medico curante su apposito modulo, entro 2 giorni dalla data del rilascio, salvo

giustificato impedimento.

Per quanto concerne il controllo delle assenze per infermità, fermo restando quanto previsto dall'art. 5 della legge 20.5.70 n. 300 vengono stabiliti le seguenti regole e comportamenti:

- 1) il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo, nelle fasce orarie che risultano determinate dai decreti che hanno dato attuazione all'art. 5 della legge n. 638/83;
- 2) nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate, previa verifica condotta dalle rispettive Organizzazioni territoriali, ai criteri organizzativi locali;
- 3) il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai paragrafi precedenti comporterà per il lavoratore stesso la perdita automatica del trattamento economico contrattuale, debitamente comunicata ai soli fini informativi, per l'intero periodo di malattia;
- 4) sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per cause inerenti la malattia.

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

Nel caso d'interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro non determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

- 1) per anzianità di servizio fino a 6 anni, conservazione del posto per 12 mesi e corresponsione della normale retribuzione per 6 mesi;
- 2) per anzianità di servizio oltre i 6 anni, conservazione del posto per 12 mesi e corresponsione della normale retribuzione per 6 mesi e della metà di essa per altri 4 mesi.

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto di cui ai punti 1) e 2) si intendono riferiti a un arco temporale di 36 mesi.

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

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto di cui all'art. 33, parte I - norme generali, sezione II.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termine delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

Chiarimento a verbale.

Con riferimento alla disciplina di cui al comma 5, le Parti si danno atto che essa si applica anche alle situazioni già in atto prima dell'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 18 - Infortuni sul lavoro e malattia professionale.

Agli impiegati, per i quali sussiste l'obbligo di legge di assicurazione all'INAIL, si applicano le seguenti norme in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

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

Quando l'infortunio accada all'impiegato in lavoro fuori dallo

stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le relative testimonianze.

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

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

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

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

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

Art. 19 - Chiamata e richiamo alle armi.

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro e l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il tempo passato sotto le armi agli effetti del trattamento di fine rapporto - salvo per

gli impiegati in prova - si considera come passato in servizio presso l'azienda.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'azienda per riprendere servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di legge speciali più favorevoli all'impiegato.

Art. 20 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il licenziamento dell'impiegato non in prova e non ai sensi dell'art. 23, parte impiegati, o le sue dimissioni dovranno aver luogo con un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

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

- 1) mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati del Gruppo A;
- 2) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati del Gruppo B;
- 3) mesi 1 per gli impiegati del Gruppo C;

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

- 1) mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati del Gruppo A;
- 2) mesi 2 per gli impiegati del Gruppo B;
- 3) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati del Gruppo C;

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

- 1) mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati del Gruppo A;
- 2) mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati del Gruppo B;
- 3) mesi 2 per gli impiegati del Gruppo C.

I termini di disdetta decorrono dalla fine di ciascun mese.

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

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

Nel caso di preavviso non lavorato, si terrà conto dell'eventuale variazione dell'indennità di contingenza che dovesse intervenire durante l'intero periodo di preavviso.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1, 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 stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

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

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

Art. 21 - Previdenza.

A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'art. 25 del CCNL 5.8.37 con le successive modifiche e integrazioni.

Art. 22 - Certificato di lavoro.

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

Art. 23 - Disciplina del lavoro: diritti e doveri delle parti.

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 contratto o il regolamento interno non dispongano.

L'impiegato deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:

- 1) usare l'attenzione e la diligenza richieste dalla natura della prestazione dovuta;
- 2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;
- 3) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'azienda, non farne uso in modo di poter arrecare ad essa pregiudizio e non asportare disegni e campionature;
- 4) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
- 5) comunicare l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura dell'art. 17, salvo il caso di impedimento giustificato;
- 6) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante le affissioni nei locali di lavoro;
- 7) avere cura degli oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 3 ore di normale retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro con trattenuta sulla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento senza preavviso.

La sospensione di cui alla lett. d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata

sanzione nel disposto delle lett. a), b) e c).

Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto 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 l'impiegato.

Art. 24 - Norme speciali.

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

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

Parte IV - QUADRI

Art. 1 - Classificazione.

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

Art. 2 - Trattamento normativo.

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

Art. 3 - Coperture assicurative.

In aggiunta a quanto previsto dagli artt. 20 della parte III - Norme impiegati e 33 della parte I - Norme generali - sezione II, l'azienda erogherà a favore del quadro, in caso di morte e in caso d'invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, per cause diverse da quelle dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma pari a 40 milioni se non vi sono familiari a carico, a 50 milioni se il nucleo familiare risulta composto dal coniuge ovvero da un solo figlio a carico e a 60 milioni se il nucleo familiare risulta composto dal coniuge e da 1 o più figli a carico, ovvero da più figli a carico.

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

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

- a) una somma pari a 4 annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso d'invalidità permanente causata dai predetti eventi e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- b) una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al testo unico approvato con DPR 30.6.65 n. 1124, in caso d'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 medesimo presente articolo.

Art. 4 - Responsabilità civile legata alla prestazione.

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

Parte V - SALARI E STIPENDI

Art. 1 - Corresponsione della retribuzione. Quota oraria.

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

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

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

Art. 2 - Tabella dei minimi di stipendio e di salario.

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

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

Gruppi professionali e livelli retributivi	Valori base contrattuali	
	dal 1.2.98	dal 1.9.98
Q	1.753.300	1.810.500
AS	1.746.300	1.803.200
A	1.486.800	1.535.300
B/1	1.290.400	1.332.500
B/2	1.220.300	1.260.100
C/1	1.073.000	1.108.000
C/2	974.800	1.006.600
C/3	907.000	936.700
D/1	848.600	876.300
D/2	778.500	803.800
E	701.300	724.200

Parametro 161 (*) 1.129.100 1.165.900

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

Dall'1.1.93 viene erogato un EDR di £. 20.000 uguale per tutti, ai sensi del protocollo d'intesa 31.7.92.

Norma transitoria.

Ai lavoratori in forza alla data del 27.1.98 viene erogato l'importo 'una tantum' lordo di £. 130.000 commisurato all'anzianità di servizio nel periodo 1.7.97-31.1.98, con riduzione proporzionale in caso di servizio militare, aspettativa, assenza facoltativa post-parto, CIG a zero ore.

L''una tantum' comprensiva dei riflessi sugli istituti contrattuali e legali diretti e indiretti e non utile ai fini del TFR, viene corrisposta con il periodo di paga di marzo 1998.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO

Distribuzione del contratto.

Le aziende provvederanno alla distribuzione del contratto ai propri dipendenti.

Le copie necessarie saranno inviate alle Aziende stesse dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

QUOTE CONTRATTO

Le aziende comunicheranno mediante affissione nell'ultima settimana di maggio 1998 che la SLC-CGIL, la FISTEL-CISL e la UILSIC-UIL chiedono ai lavoratori non iscritti ad alcuna delle organizzazioni stipulanti il CCNL una "quota contratto" pari a £. 30.000 da trattenere sulla retribuzione relativa al mese di ottobre 1998, quale contributo per le spese sostenute dalle OO.SS. per la preparazione e la trattativa del rinnovo del CCNL.

Conseguentemente, con la retribuzione del mese di settembre 1998 verrà inserita in busta paga dei dipendenti non iscritti alle organizzazioni

sindacali citate un modulo di delega per la riscossione della quota contratto.

Il modulo di delega, che sarà composto di 2 parti, uno destinato all'azienda e l'altro congiuntamente alle 3 organizzazioni sindacali, dovrà essere restituito dai lavoratori che intendono aderire alla richiesta non oltre il 15.10.98.

Le quote contratto raccolte verranno versate dall'azienda sul c/c n. 1216139 della Banca di Roma - Agenzia 207 (coordinate bancarie: cod. ABI 3002 - 3 - CAB 05014 - 6) via del Viminale 26 - 00186 Roma - mentre le parti di modulo di delega destinato alle organizzazioni sindacali verranno inviate alla FLSI, p.zza Sonnino 37 - 00153, Roma.

. OMISSIS. DA PAG. 93 A PAG. 146 SONO RIPORTATI I SEGUENTI ALLEGATI:

- 1) estratto della legge 29.5.82 n. 297: "Norme sul trattamento di fine rapporto";
- 2) norme del CCNL 21.7.79 sull'indennità d'anzianità;
- 3) legge 15.7.66 n. 604 - "Norme sui licenziamenti individuali";
- 4) legge 20.5.70 n. 300 - "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- 5) legge 11.5.90 n. 108 - "Disciplina dei licenziamenti individuali";
- 6) accordo interconfederale 20.12.93 per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie;
- 7) accordo interconfederale 22.6.95 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

pppp