

IPOTESI DI ACCORDO
Tra
UNIGEC/UNIMATICA CONFAPI
E
FISTEL/CISL - SLC/CGIL - UILCOM/UIL

Si è convenuta la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl 29 luglio 2013.

CONFAPI

UNIGEC CONFAPI

UNIMATICA CONFAPI

FISTEL/CISL

SLC/CGIL

UILCOM/UIL

Roberto Retroni

6 BH

Articoli modificati

Art. 2 - Decorrenza e durata del CCNL

Art. 3 - Osservatorio di settore

Art. 4 - Relazioni industriali: Informazione - Consultazione - Contrattazione

Art. 5 - Commissione di studio per il settore informatico

Art. 8 - Sistema di contrattazione

Art. 11 - Controversie

Art..... Flex benefits.

Art..... Sanità integrativa

Art. 17 - Rappresentanza sindacale unitaria – R.S.U.

Art. 26 - Lavoro a Tempo Determinato e Contratto di Somministrazione a Tempo Determinato

Art. 27 - Contratto di lavoro a Tempo Parziale (Part Time)

Art. 29 - Telelavoro

Art..... Nuovo articolo - Rapporti di collaborazione autonoma

Art.. . Lavoro agile

Art. 30 - Apprendistato

Art. 31 - Tirocinio

Art. 35 - Orario di lavoro

Art. 36 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Art.36 bis – Banca ore

Art. 37 - Mutamento di mansioni.

Art. 47 - Missioni/Trasferte

Art. 54 – Disciplina del lavoro

ART.....MALATTIA E INFORTUNIO - Articolo comune operai e impiegati - Sostitutivo degli art. 63 e 71 del CCNL

Parte Seconda - Norme Operai –

Art. 60 - Riposo settimanale e giorni festivi

Art. 64 - Gratifica natalizia

Parte Terza- Norme Impiegati

Art. 68 - Riposo settimanale e giorni festivi

Art. 69 - Ferie

Art. 72 - Tredicesima mensilità

Art. 74 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Parte Ottava - Norme speciali - per il settore Informatico e dei Servizi Innovativi Art. 90 – Reperibilità

Salari e Stipendi - Art. 105 - Quota oraria

Tabelle retributive

Art. 2 - Decorrenza e durata del CCNL

Il CCNL ha durata ~~triennale~~ **quadriennale** tanto per la parte economica che normativa, fatte salve le decorrenze previste nei singoli istituti contrattuali, decorre dal 01.07.2015 e scadrà alla data del ~~31.06.2019~~ **31.12 2019**

Riguardo la parte economica, il rinnovo viene effettuato sulla base delle regole previste dall'A.I. del 26 luglio 2016 tra Confapi / CGIL, CISL, UIL riportato nell'allegato.....~~con adeguamento all'indice di inflazione individuato dalle parti.~~

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

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

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

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

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

Art. 3 - Osservatorio di settore

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

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

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

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

- andamenti e prospettive del mercato dei settori rappresentati;
- tendenze di sviluppo tecnologico ed organizzativo di settore con particolare riferimento alle tecnologie informatiche, agli orari, agli organici;
- tendenze e individuazione di tipologie professionali emergenti;
- individuazione dei fabbisogni formativi;
- tendenze evolutive del mercato del lavoro;
- grado di applicazione delle Leggi n. 125/91 e n. 104/92;
- dati complessivi sulla situazione occupazionale del settore;
- problematiche inerenti l'igiene e la sicurezza del lavoro anche in relazione alla trasformazione in atto sugli strumenti e sui materiali ed a eventuali lavori usuranti. In particolare le Parti

convengono di costituire una Commissione Paritetica per la individuazione dei lavori usuranti presenti nel settore che mantenga uno stretto collegamento con gli organismi del Ministero del Lavoro che stanno operando su tale tematica. Una volta chiarito il quadro normativo inerente la materia in oggetto, le Parti, in base al lavoro svolto dalla Commissione Paritetica, procederanno alle eventuali intese necessarie;

- monitoraggio sugli andamenti degli orari di lavoro e delle loro articolazioni e flessibilità e sul grado di utilizzo delle prestazioni di lavoro eccedenti gli orari ordinari di lavoro;
- monitoraggio dell'utilizzo degli istituti del contratto a tempo determinato e del contratto di somministrazione a tempo determinato. In particolare per quest'ultimo anche alla verifica delle offerte professionali effettuate dalle Agenzie autorizzate;
- analisi statistica del fenomeno assenteismo anomalo con particolare attenzione alle assenze brevi e ripetute;
- monitoraggio dei settori ai quali è possibile l'applicazione del presente CCNL compreso il settore dei fotolaboratori conto terzi.

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

Nell'ambito dell'Osservatorio si procederà allo studio per la individuazione delle caratteristiche fondamentali da porre alla base di un nuovo e diverso schema di inquadramento dei lavoratori. L'Osservatorio porterà a conoscenza delle Parti i risultati del suo lavoro per le implicazioni contrattuali. Inoltre l'Osservatorio analizzerà le normative di legge di nuova emanazione al fine di verificare gli eventuali rinvii alla contrattazione e procederà alla formulazione di proposte da portare all'attenzione delle Parti stipulanti in sede di contrattazione, anche al di fuori delle scadenze previste dal Protocollo ~~del 23 luglio 1993~~ **del 26 luglio 2016** per i rinnovi dei CCNL.

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione a Verbale

L'UNIGEC-CONFAPI e l'UNIMATICA-CONFAPI confermano l'importanza del compito attribuito all'Osservatorio di procedere al monitoraggio del fenomeno dell'assenteismo anomalo che, qualora

R

4
BM
2

confermato dai dati oggettivi congiuntamente rilevati, influenza pesantemente le problematiche organizzative e di costo del lavoro.

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

COMMISSIONE PARITETICA

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

Art. 4 - Relazioni industriali: Informazione - Consultazione - Contrattazione

1) Livello nazionale

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

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

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

Relativamente alla occupazione femminile, le Parti studieranno e valuteranno l'attuazione di possibili azioni positive in linea con la ~~Raccomandazione CEE 1984~~ **legislazione nazionale e/o Comunitaria vigente.**

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

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

- editoria scolastica
- editoria libraria
- editoria periodica
- grafica commerciale
- paste per carta
- carta per giornali
- carta per altri usi
- cartotecnica in genere (buste e sacchetti, carta da lettera, quaderni, registri, etc.)
- carta per uso domestico e sanitario
- scatole e contenitori in genere
- sacchi a grande contenuto
- cartone ondulato



- carte trasformate in genere (parati, patinate, gommate, paraffinate, sensibili).

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

2) Livello territoriale

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

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

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

3) Livello di azienda e di gruppo

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

Inoltre, annualmente, nel corso di appositi incontri i Gruppi industriali, individuabili nei complessi produttivi con più stabilimenti situati nel territorio nazionale, che occupano globalmente più di 100 dipendenti - assistiti dall'UNIGEC-CONFAPI e dall'UNIMATICA-CONFAPI nazionale - forniranno alle Rappresentanze Sindacali del Gruppo - assistite dalle Organizzazioni nazionali territoriali competenti dei lavoratori - informazioni relative allo stato dell'occupazione avuto, anche riguardo alla applicazione della ~~Legge n. 903/77~~ **normativa in materia di pari opportunità**, agli orientamenti economici e produttivi, alle entità e al tipo di investimenti (nuove tecnologie, nuovi insediamenti industriali o consistenti ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti), ai criteri generali della loro localizzazione e alle prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulla mobilità, sulla qualificazione professionale dei lavoratori e sulle condizioni ambientali ed ecologiche. Inoltre qualora il Gruppo abbia compartecipazione nei settori radio, televisione, pubblicità, fornirà anche la composizione societaria del gruppo stesso e informazioni relative alle partecipazioni negli stessi settori.

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

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

Nota Interpretativa a Verbale

I parametri dimensionali delle imprese sono quelli indicati dal DM 18 aprile 2005 che ha recepito la Raccomandazione 2003/361/CE.

Art. 5 - Commissione di studio per il settore informatico

Le Parti si impegnano a costituire una Commissione di studio che dovrà procedere all'analisi delle

innovazioni tecnologiche che hanno ricadute sulle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro e sull'occupazione del settore interessato, che dovrà concludere i propri lavori entro la data del ~~30.06.2015~~ **31.12.2018**

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

Art. 8 - Sistema di contrattazione

~~A) Contrattazione nazionale~~

Le Parti convengono sui seguenti principi che recepiscono quanto previsto in materia dall'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 sottoscritto da Confapi e Cgil/Cisl/Uil.

A) LIVELLI DI CONTRATTAZIONE.

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

B) CADENZE DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Al fine di poter svolgere i cicli negoziali, primo e secondo livello, evitando forme di sovrapposizione e, al contempo, per favorirne lo sviluppo, alla luce di una verifica sull'esperienza degli ultimi anni, potrà essere riconsiderato il periodo della vigenza contrattuale, anche nella direzione di una durata quadriennale.

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

C) IL CONTRATTO NAZIONALE

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

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

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

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

~~- Le Parti confermano la centralità del livello nazionale di contrattazione con le cadenze e gli obiettivi previsti dall'art. 4 del presente CCNL.~~

~~- Inoltre le Parti confermano la volontà di procedere anche al di fuori delle cadenze previste, e sulla base delle proposte provenienti dall'Osservatorio Nazionale di settore, alle integrazioni contrattuali che dovessero scaturire dalle norme di legge di nuova emanazione contenenti rinvii alla contrattazione.~~

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'R', 'M.O.', '6', 'PL', and 'AN']

Parimenti Nel corso della vigenza triennale del CCNL, le Parti presteranno la necessaria attenzione a tutti quei provvedimenti legislativi che dovessero incidere sui costi complessivi contrattuali e procederanno ad incontrarsi nel rispetto dei principi condivisi.

B) Contrattazione aziendale

La contrattazione aziendale potrà svolgersi pertanto sulle seguenti materie:

- a) materie per le quali è previsto uno specifico rinvio nel presente CCNL;
- b) salario, secondo i contenuti di cui all'Art. 9 - Premio di risultato. Tale contrattazione avrà cadenza triennale secondo le modalità del citato Art. 9, **o quadriennale qualora sia stata così definita la durata del CCNL;**
- c) questioni specifiche inerenti il mercato del lavoro in relazione a particolari rinvii della legislazione vigente, nel rispetto di quanto già convenuto in materia dal CCNL;
- d) applicazione dell'inquadramento professionale e programmi di formazione;
- e) pari opportunità ed applicazione della Legge n. 125/91 sulle azioni positive;
- f) gestione degli orari di lavoro nell'ambito dei rinvii esercitati in materia dal CCNL.

Soggetti titolari della contrattazione a livello aziendale sono le R.S.U. e le strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, ovvero nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le R.S.U., le Organizzazioni Sindacali nazionali e le Organizzazioni Sindacali territoriali.

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

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

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

Norma rinvio

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

Art. 11 - Controversie

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

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

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

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

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

La decisione assunta costituirà interpretazione congiunta delle parti.

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

Art..... Flex benefits.

A decorrere dal 1 gennaio 2019 l' indennità sostitutiva del premio di risultato (art .9)

e Elemento di garanzia retributiva (art. 10) vengono sostituiti da flex benefits per un importo di euro 258,00 che le aziende dovranno mettere a disposizione di tutti i dipendenti a partire dal mese di febbraio di ogni singolo anno da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno stesso.

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

- Con contratto a tempo indeterminato;

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

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

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

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

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

A livello aziendale si terrà conto delle esigenze dei lavoratori della propria organizzazione e del rapporto con il territorio per individuare una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

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

Art..... Sanità integrativa

In relazione alle intese intercorse tra Confapi/ Cgil-Cisl- Uil per l'avvio della sanità integrativa sulla base di quanto previsto dall' A.I. 28.12.2012, le parti procederanno al recepimento delle modalità operative che saranno definite al livello Confederale nel rispetto dei termini e delle decorrenze previste.

Art. 17 - Rappresentanza sindacale unitaria – R.S.U.

(Normativa di cui all'A.I. in materia di rappresentanza)

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 26.7.2016.

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

Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.c.n.l. applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, dell'Accordo Interconfederale del 26.7.2016 a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto del suddetto Accordo.

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

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

2. Composizione

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

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adequata composizione della rappresentanza.

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

3. Numero dei componenti

Il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;**
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;**
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).**

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

I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti, per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

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

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

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

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

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

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

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

5. Clausola di armonizzazione

Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

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

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

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

Per "cambio di appartenenza sindacale" deve intendersi qualsiasi modifica allo status sindacale del lavoratore regolarmente candidato nelle liste elettorali di CGIL, CISL, UIL e delle altre Organizzazioni

sindacali aderenti all'Accordo Interconfederale del 26.7.2016.

In particolare, il lavoratore decade dalla carica di Rsu se:

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

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

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle R.S.U. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza dell'Accordo Interconfederale del 26.7.2016.

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

8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie l' Accordo Interconfederale del 26.7.2016 o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta partecipando alla procedura di elezione della R.S.A., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

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

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

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

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, dell'Accordo Interconfederale del 26.7.2016, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale.

Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti l'Accordo Interconfederale del 26.7.2016 favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

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

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

3. Elettorato attivo e passivo

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

4. Presentazione delle liste

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

a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie dell' Accordo Interconfederale del 26.7.2016 oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti dell'Accordo Interconfederale del 26.7.2016;

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

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

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

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

5. Commissione elettorale

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

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

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa



integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo

b) verificare la valida presentazione delle liste;

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

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

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

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

7. Affissioni

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

8. Scrutatori

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

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

9. Segretezza del voto

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

10. Schede elettorali

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

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

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

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

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

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

11. Preferenze

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

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

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

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera

valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione.

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

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

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

13. Composizione del seggio elettorale.

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

14. Attrezzatura del seggio elettorale.

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

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

15. Riconoscimento degli elettori

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

16. Compiti del Presidente

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

17. Operazioni di scrutinio

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

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

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

18. Attribuzione dei seggi

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

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

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

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

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

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

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

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

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato.

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

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

La nomina dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

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

1) ~~Ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali SLC CGIL, FISTEL CISL, UILSIC UIL, in ciascuna unità lavorativa con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori, R.S.U., di cui al Protocollo sottoscritto dal Governo e Parti Sociali il 23.07.1993 secondo la disciplina della elezione di cui all'Allegato 3.~~

~~Alla condizione che abbiano stipulato il citato protocollo ed espresso formale adesione al presente CCNL, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle Associazioni abilitate alla presentazione di liste elettorali.~~

2) ~~La R.S.U. è composta, per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le organizzazioni sindacali richiamate al punto 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 è assegnato alle sole Associazioni stipulanti del presente contratto e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in base ai voti ricevuti.~~

~~Le elezioni dovranno avvenire a scrutinio segreto, a cui potranno partecipare tutti i lavoratori non in prova. L'elettorato passivo spetterà a tutti i lavoratori non in prova e con contratto a tempo indeterminato. Per la composizione delle liste le Organizzazioni sindacali dovranno tenere conto delle diverse qualifiche (operai, qualifiche speciali, impiegati e quadri) e del sesso dei lavoratori in forza all'unità lavorativa.~~

3) ~~I componenti la R.S.U. restano in carica tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.~~

~~La sostituzione del singolo componente decaduto o che abbia rassegnato le dimissioni dalla carica avverrà secondo le seguenti regole:~~

a) ~~il componente eletto dimissionario o decaduto viene sostituito dal primo dei non eletti nella lista di origine;~~

b) ~~il componente dimissionario o decaduto, che sia stato nominato su designazione delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse organizzazioni.~~

~~Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le rappresentanze sindacali unitarie non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della rappresentanza sindacale unitaria con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente CCNL. I nominativi saranno comunicati per iscritto alla Direzione Aziendale per il tramite dell'API territorialmente competente.~~

4) ~~I componenti delle R.S.U. subentrano alle R.S.A. e ai dirigenti delle R.S.A. di cui alla Legge 300/1970 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente CCNL.~~

~~Nei confronti di ciascun componente la R.S.U., eletto o designato, si applica la tutela di cui agli artt. 18 e 22 della Legge 300/1970. Le Organizzazioni Sindacali comunicheranno alla Direzione Aziendale i nominativi dei beneficiari di tale tutela per il tramite dell'API territoriale. Le Organizzazioni Sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge n. 300/1970, che siano stipulanti del presente CCNL o, comunque, aderiscono alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della rappresentanza sindacale unitaria, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire rappresentanza sindacale aziendale ai sensi della norma sopra menzionata.~~

5) ~~Il monte ore complessivo riservato alla R.S.U. verrà ripartito in ragione del numero di delegati spettanti a ciascuna delle organizzazioni che hanno presentato liste. L'utilizzazione di tali permessi retribuiti da parte dei componenti la R.S.U., dovrà avvenire nell'ambito delle attività delle stesse in modo tale da garantire il regolare funzionamento della Rappresentanza Sindacale Unitaria nel suo complesso.~~

R

W.C.

6

17

BM

~~6) Salvo quanto diversamente disposto dal presente CCNL, le Organizzazioni Sindacali stipulanti restano titolari dei diritti loro attribuiti dalla Legge n. 300/1970, dal presente CCNL e da accordi collettivi in atto.~~

~~7) Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge n. 300/1970, il pieno esercizio dei diritti sindacali è garantito a tutti i lavoratori in forza all'unità (diritto di assemblea, partecipazione alla costituzione delle R.S.U., permessi per i componenti la R.S.U., diritto di informazione, etc.).~~

~~8) Allo scopo, per i lavoratori normalmente svolgenti attività all'esterno dell'unità lavorativa, a livello aziendale saranno concordate modalità, tempi e luoghi adeguati.~~

~~9) Per le operazioni connesse con l'elezione delle R.S.U. saranno presi opportuni accordi con la Direzione Aziendale, in particolare per il luogo ed il calendario della votazione. La Direzione Aziendale per parte sua fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto.~~

Norma Transitoria

~~Fino alla avvenuta elezione delle R.S.U. secondo le normative di cui al presente articolo rimangono vigenti le normative precedenti e pertanto permangono le rappresentanze esistenti.~~

Art. 26 - Lavoro a Tempo Determinato e Contratto di Somministrazione a Tempo Determinato

a) Lavoro a Tempo Determinato

Apposizione del termine

Le Parti stipulanti si richiamano al **comma 1, art 19 del D. Lgs. 81/2015 all'accordo europeo UNICE-CEEP-CES 18 marzo 1999** dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Secondo quanto previsto dal **comma 1 dell'articolo 19 del D.Lgs.81/2015** al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine, privo di effetto, se non risulta da atto scritto, di durata non superiore a trentasei mesi ad eccezione di quanto previsto al comma 2 lettera a) dell'articolo 23 del citato decreto legislativo, ossia le fasi di avvio di nuove attività per i quali si applica il limite massimo di durata pari a quarantaquattro mesi. Resta inteso che qualora il limite dei trentasei mesi sia superato per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 23 comma 2 e così come dispone il comma 1, del D.Lgs. 81/2015 sono esenti dai limiti quantitativi di cui al successivo paragrafo "Limiti numerici", i contratti a tempo determinato conclusi:

1. nel caso incrementi di attività produttiva e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
2. per esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione ovvero per tutte le attività correlate all'esecuzione di un contratto di rete;

3. per attività stagionali come definite nel successivo paragrafo "...", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;
4. nelle fasi di avvio di nuove attività, così come definiti dall'art. 22 comma 2 lettera a) del Dlgs 81/2015,;
5. per la sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
6. per la sostituzione dei lavoratori "part-time" con diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
7. dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999 e delle persone disabili, di cui alla legge n. 104/1992;
8. dei lavoratori di età superiore a 50 anni;
9. ovvero in tutti i casi non ivi riportati e previsti dall'articolo 23 del D.Lgs. 81/2015;

~~L'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. È pertanto consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, secondo le causali di seguito indicate:~~

- ~~— incrementi di attività produttiva derivanti da prodotti ad andamento stagionale, non compresi nelle attività stagionali previste dalla legge;~~
- ~~— punte di più intensa attività, derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;~~
- ~~— esigenza di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;~~
- ~~— punte di più intensa attività amministrative, burocratico-commerciali, tecniche, connesse alla sostituzione, alla modifica, all'ampliamento del sistema informativo, all'inserimento di nuove procedure informative generali o di settore ovvero di sistemi diversi di contabilità industriale e di controllo di gestione;~~
- ~~— effettuazione di operazioni di direct marketing;~~
- ~~— elaborazioni di manuali di qualità e tecnici in genere;~~
- ~~— assistenze specifiche in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro;~~
- ~~— inserimento di figure professionali non esistenti nell'organigramma aziendale, di cui si voglia sperimentare la necessità, ovvero in fase di inserimento di nuovi impianti o di costituzione di nuovi insediamenti produttivi;~~

    19 

- ~~— sperimentazione di nuovi modelli di orari di lavoro e di eventuali gestioni di riduzioni dell'orario di lavoro concordati tra le Parti Aziendali;~~
- ~~— sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;~~
- ~~— assunzione per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, assenti per assenze concordate e a fronte di definizioni di part time a tempo determinato con indicazione del nome del lavoratore sostituito e della causa della sostituzione.~~

Durata massima, deroghe

Le Parti convengono, in attuazione della deroga accordata dall'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 81/2015, di applicare a tutti i contratti a termine dei casi esplicitati precedentemente, intervalli temporali ridotti di 5 giorni per i rapporti a termine con durata a 6 mesi e di 10 giorni se superiori a 6 mesi, anche se il precedente rapporto a tempo determinato è sorto prima del 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del D.L. 76/2013).

Inoltre, le Parti convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi di contratti di assunzione a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici in maternità, ferie, malattia, ecc..

In applicazione di quanto previsto rispettivamente dall'articolo 19, comma 3, dall'articolo 21, comma 2 e dall'articolo 24 del D.Lgs. 81/2015, in materia di durata massima del contratto di lavoro a tempo determinato, proroga e rinnovo dei contratti a termine e diritti di precedenza, si regola quanto segue:

Nelle previsioni di cui all'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. 81/2015 e fatte salve le eventuali disposizioni della contrattazione collettiva un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita"). Superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato

Resta ferma la facoltà delle parti a livello nazionale di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste derivanti dal livello aziendale.

Limiti numerici

~~In attuazione del rinvio disposto dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. 81/2015 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001, possono essere contemporaneamente in servizio, per ogni unità produttiva, con contratto a termine rispetto al numero di lavoratori con contratto a tempo indeterminato, un numero di lavoratori non superiore al 30% 17% dei lavoratori in forza a tempo indeterminato; l'applicazione di~~

~~tale percentuale non può comunque determinare un numero di lavoratori assumibili inferiore a 7 unità.~~

~~Le frazioni saranno arrotondate alla unità superiore.~~

~~Le Parti, nelle zone a declino industriale ed in quelle in cui il rapporto tra lavoratori disoccupati ed occupati risulta superiore alla media nazionale, potranno valutare l'opportunità di ampliare tale aliquota e numero di lavoratori assumibili a tempo determinato.~~

~~Ai fini dell'attuazione della previsione di Legge, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.~~

Disciplina del rapporto

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

In applicazione del principio di non discriminazione, stabilito **dall'art. 25 , del D.Lgs. 81/2015 dall'art. 6 del D.Lgs. n. 368/2001**, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano tutti gli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita – proporzionati evidentemente alla durata del contratto medesimo – in atto nell'Azienda per i lavoratori a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello di classificazione professionale.

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

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

La Direzione Aziendale, in apposito incontro di norma annuale, informerà la R.S.U. o, in mancanza, le OO.SS. territoriali, sull'andamento delle assunzioni effettuate con contratto a tempo determinato nell'arco del periodo considerato, con particolare riferimento alle dimensioni quantitative ed alle tipologie di attività interessate rispetto ai fabbisogni.

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

E' delegata alla contrattazione aziendale la eventuale definizione di quanto stabilito dall'articolo 1, comma 1-bis, secondo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001 come modificato dalla legge n. 92/2012.

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

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

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

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

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 81/2015 ~~5, comma 4-ter e comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001 come modificato dai successivi interventi legislativi~~, oltre alle attività stagionali definite dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, le Parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

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

Diritto di precedenza

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

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

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

Il diritto di precedenza deve essere obbligatoriamente richiamato nel contratto di assunzione, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso

al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

b) Contratto di Somministrazione a Tempo Determinato

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

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

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

L'azienda utilizzatrice, di norma, comunica preventivamente alle R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

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

Inoltre, una 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 ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

~~Sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo, nella misura del 30% 17% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in forza nell'impresa utilizzatrice al 31 dicembre dell'anno precedente, i contratti di somministrazione a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi specifiche:~~

- ~~— incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea;~~
- ~~— esigenze di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale per le quali non siano presenti professionalità specifiche nell'organigramma aziendale;~~
- ~~— sperimentazione di nuovi modelli di orari di lavoro e di eventuali gestioni di riduzioni dell'orario di lavoro concordati tra le Parti Aziendali;~~
- ~~— sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;~~
- ~~— sostituzione di lavoratori assenti.~~

~~Sono comunque consentiti, ai titoli di cui sopra, 5 7 contratti di somministrazione.~~

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

Nota a Verbale

R. a.d.

R. O

PM

Limiti numerici (normativa comune alle lettere a) e b) di cui sopra)

Le Parti si danno reciprocamente atto che le percentuali definite per le tipologie di lavoro a termine e di somministrazione a tempo determinato, di cui al presente articolo, non potranno dare luogo al superamento della percentuale complessiva del **35%. 32%**, ~~fermo restando le percentuali massime per ogni singolo istituto ed il numero dei lavoratori assumibili con contratto a termine.~~

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

Le Parti, nelle zone a declino industriale ed in quelle in cui il rapporto tra lavoratori disoccupati ed occupati risulta superiore alla media nazionale, potranno valutare l'opportunità di ampliare tale aliquota e numero di lavoratori assumibili a tempo determinato.

c) Procedure informative

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

Nota a verbale per le lettere a) e b) di cui sopra.

Le parti, preso atto che alla data di sottoscrizione della presente ipotesi di accordo, è in corso l'iter di approvazione di un provvedimento legislativo di modifica della disciplina del contratto a termine e del lavoro in somministrazione, convengono di incontrarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore dell'emanando provvedimento e/o della conversione in legge dello stesso per l'armonizzazione della presente disciplina con le nuove disposizioni in materia.

Art. 27 - Contratto di lavoro a Tempo Parziale (Part Time)

Normativa a decorrere dal 1 settembre 2018.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I lavoratori affetti da patologie di cui all'art. 8, c. 3, c. 4, D.lgs.81/2015 hanno diritto, su loro richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

Per le ore prestate in orari diversi da quello iniziale, il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art.... del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. La variazione in aumento della durata della prestazione, è possibile entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno ed è retribuita con la maggiorazione del 22% sulla retribuzione di cui all'art.....del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa devono essere disposte con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi. In caso di preavviso inferiore, *il cui minimo è fissato in 48 ore*, le maggiorazioni di cui al comma precedente da corrispondere al lavoratore sono pari al 10 % per le ore prestate nei giorni compresi tra il preavviso effettivamente dato e quello normale di 5 giorni lavorativi.

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

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

Le maggiorazioni non spettano:

- in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
- qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro.

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive, che caratterizzano i settori rappresentati, è consentita, con l'accordo del lavoratore, anche in caso di rapporto di lavoro a termine, per le stesse causali per le quali è prevista per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno, la prestazione di lavoro supplementare fino a concorrenza dell'orario di lavoro ordinario di ~~38 ore e 30 minuti~~ 39 ore settimanali, e pertanto, per il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, la prestazione lavorativa giornaliera non potrà eccedere la durata dell'orario di lavoro ordinario del lavoratore a tempo pieno, mentre per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale non potrà eccedere l'orario di lavoro settimanale, mensile,

R

ar. 2

R 6

Ph

annuo, dei lavoratori a tempo pieno.

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

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

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

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

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

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Giorni di calendario	Giornate equivalenti in caso di orario su 5 giornate	Giornate equivalenti in caso di orario su 6 giornate
180 gg.	129 giornate	154 giornate
120 gg.	86 giornate	103 giornate

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

~~Il contratto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dal D.lgs. n. 61/2000, e dai successivi D.lgs. n. 100/2001 e D.Lgs. n. 276/2003, e comporta lo svolgimento di attività lavorativa con un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.~~

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

~~“orizzontale”, come riduzione dell’orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;~~

~~“verticale”, come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell’anno;~~

~~“misto”, come combinazione del tempo parziale “orizzontale” e “verticale”.~~

~~L’instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale come sopra definito, sia a tempo determinato che indeterminato, deve avvenire con il consenso dell’azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate le mansioni, l’orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell’anno (part-time verticale o misto), nonché gli altri elementi previsti dal presente CCNL.~~

~~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.~~

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

~~d) gravi e comprovati problemi di salute del richiedente;~~

~~e) comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia;~~

~~f) esigenze di studio, connesse al conseguimento della scuola dell’obbligo, del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per la partecipazione certificata a corsi di formazione.~~

~~I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l’azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.~~

~~In applicazione di quanto previsto dagli artt. 2 e 3 del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dall’art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, fermo restando quanto previsto dall’art. 1 comma 20 della legge 92/2012, le parti interessate potranno prevedere, con specifico patto scritto, l’inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto a termine, di:~~

~~— clausole flessibili, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;~~

~~— clausole elastiche (nei part-time di tipo verticale o misto), relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.~~

~~a) Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto. L’eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.~~

~~b) E’ riconosciuta al lavoratore la facoltà di revoca del consenso (precedentemente espresso) con riferimento alle clausole elastiche e flessibili nei casi di presenza di patologie oncologiche che comportino una riduzione della capacità lavorativa, o di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, o familiari conviventi.~~

~~Per la sottoscrizione di quanto previsto ai precedenti punti a) e b) il lavoratore può farsi assistere da un componente della R.S.U. indicato dal lavoratore medesimo.~~

~~Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa, devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 10 giorni, o comunque non inferiore a 2 giorni lavorativi in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive, e comportano una maggiorazione del 10% dello stipendio o salario relativa alle ore prestate in più.~~

~~Le variazioni in aumento non possono superare il 30% del normale orario annuo concordato.~~

~~Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 10 giorni e comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene attuata, una maggiorazione dello stipendio o salario del 10%.~~

2 *ad.* R 6 *fd* 27 *Bm*

Le maggiorazioni non spettano:

- in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
- qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro.

Le suddette maggiorazioni sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale può prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale.

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

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive, che caratterizzano i settori rappresentati, è consentita, con l'accordo del lavoratore, anche in caso di rapporto di lavoro a termine, per le stesse causali per le quali è prevista per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno, la prestazione di lavoro supplementare fino a concorrenza dell'orario di lavoro ordinario di 38 ore e 30 minuti settimanali, e pertanto, per il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, la prestazione lavorativa giornaliera non potrà eccedere la durata dell'orario di lavoro ordinario del lavoratore a tempo pieno, mentre per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale non potrà eccedere l'orario di lavoro settimanale, mensile, annuo, dei lavoratori a tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare, consentite nella misura massima del 30% del normale orario annuo concordato, sono retribuite con una maggiorazione forfettaria del 22% dello stipendio o salario comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Il lavoro eccedente quello supplementare sarà compensato con la maggiorazione prevista dal CCNL per il lavoro straordinario.

L'effettuazione di prestazioni di lavoro eccedenti e straordinarie richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

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

Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile, in particolare per quanto riguarda:

- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- la maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dal presente CCNL;
- i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al Titolo III, della Legge n. 300/1970, e successive modificazioni.

Il trattamento economico del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa: l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici quali malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, etc.

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel

complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente ad unità intere di orario a tempo pieno.

Semestralmente la Direzione Aziendale fornirà alle R.S.U. e, in mancanza, alle OO.SS. territoriali, una informativa sui contratti part time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare e le sue motivazioni, rispetto ai fabbisogni.

Le Parti convengono che, a fronte di eventuali modifiche legislative riguardanti il contratto di lavoro a tempo parziale si incontreranno per concordare tutti gli adeguamenti necessari alla luce delle modifiche normative introdotte.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Giorni di calendario	Giornate equivalenti in caso di orario su 5 giornate	Giornate equivalenti in caso di orario su 6 giornate
180 gg.	129 giornate	154 giornate
120 gg.	86 giornate	103 giornate

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

Art. 28 Contratto di lavoro a Prestazioni Ripartite (Job Sharing)

Il contratto di lavoro a prestazioni ripartite è un contratto di lavoro subordinato stipulato per iscritto tra l'azienda e, di norma, due lavoratori solidariamente responsabili per l'adempimento di un'obbligazione lavorativa a tempo pieno nel quale devono essere indicate le modalità di svolgimento della prestazione nonché quanto previsto dalle vigenti normative di legge e di CCNL.

Con tale modalità di rapporto di lavoro, ogni lavoratore è personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa, anche se la stessa può essere assolta indifferentemente da uno solo dei coobbligati, senza che l'azienda provveda di volta in volta a specifiche richieste.

Il contratto di lavoro ripartito dovrà indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro su base giornaliera, settimanale, mensile od annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro. I lavoratori devono informare preventivamente l'azienda sull'orario di lavoro di ciascuno di loro, con cadenza settimanale.

Il trattamento economico e normativo del personale con contratto di lavoro ripartito verrà riconosciuto a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro prestato. A tal fine il calcolo dei compensi spettanti per le prestazioni verrà effettuato con cadenza mensile.

Gli accordi individuali dovranno prevedere la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidariamente obbligati.



~~Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si intendono applicate le norme di legge e di contratto per il rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno in quanto compatibili con la specificità del rapporto come sopra definito.~~

~~Nota a Verbale~~

~~Le Parti, in considerazione del carattere innovativo del presente istituto si danno atto che eventuali applicazioni dello stesso nelle aziende avranno carattere sperimentale finalizzato allo sviluppo di nuovi strumenti per la flessibilizzazione dell'orario di lavoro.~~

~~A tal fine demandano all'Osservatorio di monitorare l'andamento di tali forme di lavoro onde individuare le modifiche contrattuali da apportare all'attuale testo per meglio adattarlo alle reali esigenze delle Parti.~~

Art. 29 - Telelavoro

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

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

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

Le principali tipologie di telelavoro sono riconducibili a:

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

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

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

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

- il luogo di lavoro;
- le eventuali particolari modalità di svolgimento delle mansioni;

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

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

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

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

NORME APPLICATIVE:

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

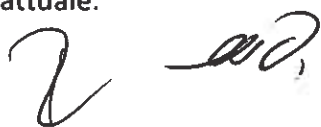
B) Il telelavoro può essere concordato a tempo determinato o a tempo indeterminato. In caso di tempo determinato, alla scadenza del termine originariamente previsto, le parti potranno concordare ulteriori proroghe ovvero la trasformazione a tempo indeterminato.

C) Fermo restando l'orario settimanale ordinario, stabilito in 38 ore e 30 minuti fino alla data del 31 dicembre 2018, 39 ore a decorrere dal 1° gennaio 2019 per il telelavoratore potranno essere previste diverse modalità di organizzazione dell'orario di lavoro nell'ambito della giornata sia in ordine alla collocazione che alla durata.

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

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

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






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

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

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

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

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

F) Il lavoratore, addetto al telelavoro, è tenuto a prestare la sua attività con diligenza ed a custodire il segreto aziendale su tutto ciò di cui venisse a conoscenza nell'esecuzione del lavoro a lui assegnato. A tale proposito, si richiamano l'articolo 2105 del Codice Civile e la normativa in materia di misure minime di sicurezza per il trattamento dei dati personali (D.Lgs n. 196/2003).

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

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

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

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

G) I locali dove si svolge l'attività di telelavoro devono essere idonei allo scopo, come previsto dal D.Lgs. 81/2008 e dalla Legge 46/90 per ciò che attiene la sicurezza degli impianti elettrici.

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

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

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia all'Accordo Interconfederale 17.7.2001 in materia di Telelavoro.

Art.... Lavoro agile

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

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

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

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

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

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

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di



esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 30 - Apprendistato

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 20.04.2012 in materia di apprendistato e quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti le parti concordano che l'apprendistato professionalizzante, essendo il più idoneo strumento per costruire professionalità pronte ad essere inserite efficacemente nell'organizzazione aziendale, è essenzialmente finalizzato, alla sua positiva conclusione, a consolidare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'assunzione dei nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% e gli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. La norma di cui al comma precedente non si applica alle aziende con meno di 10 dipendenti.

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

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento.

La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal **comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs 81/2015** ~~dell'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011.~~

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

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita,

saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino, le Parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello standard definito nel CCNL da depositarsi presso l'ENFEA ai fini dell'aggiornamento del libretto formativo del cittadino.

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

Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, ~~anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011~~, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

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

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.





Durata complessiva mesi	1° periodo mesi (2 livelli sotto)	2° periodo mesi (1 livello sotto)	3° periodo mesi (attestazione)
36	12	12	12
30	10	10	10
24	8	8	8

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

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

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

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

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

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, in assenza al Ministero del lavoro che, con propri decreti, ne disciplina l'esercizio.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari o di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché per specializzazione tecnica superiore di cui all'art 69 della legge 144/99, i soggetti di età compresa tra 18 anni e 29 anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

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

Normativa Comune

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

Per tutto quanto non previsto dalle regolamentazioni sopra riportate valgono le norme in materia previste dall'accordo Interconfederale Confapi/ Cgil- Cisl- Uil del 28 dicembre 2016 riportato nell'allegato.....

Apprendistato professionalizzante. Profili formativi - Regolamentazione

Fermo restando la competenza regionale, d'intesa con le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL, nella definizione dei profili formativi, si conviene la seguente regolamentazione ai sensi dell'art. 49, comma 5 bis del D.Lgs. n. 276/2003.

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

Figure operaie – settore cartario-cartotecnico:

Addetto alle attività produttive

Profili esemplificativi:

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

Addetto all'attività manutentiva

Profili esemplificativi:

- addetto manutenzione;
- operatore manutenzione.

Figure operaie – settore grafico-editoriale:



Addetto alla pre stampa

Profili esemplificativi:

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

Addetto alla stampa

Profili esemplificativi:

- macchinista su macchina da stampa.

Addetto alla postampa

Profili esemplificativi:

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

Addetto a lavori complementari

Profili esemplificativi:

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

Figure impiegatizie – settore cartario-cartotecnico:

Impiegato area amministrativa

Profili esemplificativi:

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

Impiegato area commerciale

Profili esemplificativi:

- addetto commerciale;
- specialista commerciale.

Impiegato area tecnica

Profili esemplificativi:

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




38

- specialista di manutenzione.

Figure impiegatizie – settore grafico-editoriale:

Addetto al call-center

Impiegato area amministrativa

Profili esemplificativi:

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

Impiegato area commerciale

Profili esemplificativi:

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

Impiegato area tecnica

Profili esemplificativi:

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

Figure impiegatizie – settore informatico (area tecnica):

I profili professionali esemplificativi sono quelli previsti dal presente CCNL all'art. 89 – Inquadramento lavoratori area tecnica.

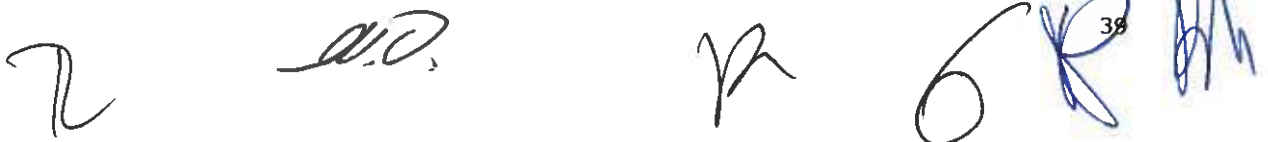
Per i profili professionali diversi dall'area tecnica si farà riferimento a quelli previsti per il settore grafico-editoriale.

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

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

L'inquadramento dell'apprendista per le professionalità per le quali è previsto l'iter automatico di carriera è al livello E per i primi 6 mesi e al livello D/2 per gli anni successivi.

Terminato l'apprendistato e avvenuta l'assunzione a tempo indeterminato per le professionalità per le



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'Z' on the left, a signature in the center, and several other initials and a signature on the right, some of which are in blue ink.

quali è previsto l'iter automatico di carriera, l'ex apprendista è assegnato al livello D/1 dove permarrà 1 anno 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'inquadramento è di due livelli inferiori al livello di attestazione; dopo l'assunzione l'ex apprendista verrà assegnato al livello previsto per la sua mansione.

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

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

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

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

Terminato l'apprendistato e avvenuta l'assunzione a tempo indeterminato per le professionalità per le quali è previsto l'iter automatico di carriera, l'ex apprendista è assegnato al livello 8 dove permarrà 1 anno prima di essere assegnato al livello previsto per la sua mansione.

Malattia – Apprendisti settori grafico-editoriale, informatico- servizi innovativi

L'apprendista non in prova assente dal lavoro per malattia ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità, per tutta la durata della malattia, sino ad un massimo di 15 mesi, mentre la durata del rapporto di apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza, nel caso di malattie di durata superiore 30 giorni lavorativi. L'obbligo di conservazione del posto cesserà ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1095 gg di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie.

Fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL 12 aprile 2006, il trattamento economico dovuto all'apprendista assente per malattia, corrisposto da parte dell'azienda, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione al posto di cui al precedente comma, a partire dal primo fino al 180° giorno un trattamento economico pari al 50%, viene elevato al 70% dall'01.01.2011. all'80% dall'01.01.2012, al 90% dall'01.01.2013. A decorrere dall'01.07.2013 il suddetto trattamento verrà elevato al 100%.

Malattia - Apprendisti settore cartario-cartotecnico

L'apprendista non in prova assente dal lavoro per malattia ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità, per tutta la durata della malattia, sino ad un massimo di 12 mesi, mentre la durata del rapporto di apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza, nel caso di malattie di durata superiore 30 giorni lavorativi. L'obbligo di conservazione del posto cesserà ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1095 gg. di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie.

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

Malattia - Norma valida per tutti i settori

Agli effetti del trattamento come sopra fissato è considerata malattia anche la infermità derivante da infortunio non sul lavoro, purché esso non sia determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'apprendista stesso. Tale trattamento non è cumulabile con eventuale altro trattamento che per lo stesso titolo sia in atto o venga istituito in avvenire.

Infortunio sul lavoro e malattia professionale

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

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

NOTA A VERBALE

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

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

Norma transitoria

~~Il presente articolo decorre dal 01.06.2006.~~

~~Per gli apprendisti in forza alla data del 31.05.2006 assunti in base alla precedente normativa continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'art. 29 del precedente CCNL 17 luglio 2001 riportata nell'allegato n. 23.~~

~~Fino alla piena operatività della riforma del sistema di istruzione e formazione (c.d. Riforma Moratti), per l'assunzione di apprendisti di età compresa tra i 15 ed i 18 anni di età si applica quanto previsto dalla previgente disciplina di cui all'art. 29 del CCNL 17 luglio 2001 riportata nell'allegato n. 23.~~

Moduli Formativi

PROFESSIONALITÀ CARTOTECNICHE

Figure operaie

Addetto alle attività produttive:

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

la produzione di scatole rivestite, imballi in cartone ondulato, sacchi, imballaggio flessibile, con controlli di laboratorio.

COMPETENZE

Modulo 1 (comune a tutti i profili professionali)

Sicurezza e ambiente:

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

Modulo 2 (comune a tutti i profili professionali)

Principali prodotti del settore cartotecnico:

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

Modulo 3 (comune a tutti i profili professionali)

Figure professionali e normativa del lavoro:

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

Modulo 4 (specifico per ciascuno dei quattro profili)

Profilo A:

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

Profilo B:

- 1) conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi, etc.);
- 2) colle, adesivi, resine e loro corretto uso;

- 3) conoscenza della struttura della macchina, attrezzaggio e controlli di produzione;
- 4) manutenzione;
- 5) utilizzo di eventuali impianti ausiliari;
- 6) controlli visivi e strumentali sul prodotto.

Profilo C:

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

Profilo D:

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

PROFESSIONALITÀ CARTARIE

COMPETENZE

Profilo A: addetto di produzione/laboratorio/allestimento cartario

Categoria finale: C3/C2

Competenze:

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



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

Profilo B: addetto manutenzione

Categoria finale: C3/C2

Competenze:

- conoscenza sicurezza generale;
- conoscenza sicurezza specifica di lavorazione;
- dispositivi di protezione individuale;
- sistema qualità e ambiente;
- ecologia;
- tecnologia cartaria;
- conoscenza ciclo produttivo carta;
- conoscenza struttura impianti;
- organizzazione della manutenzione;
- avviamento;
- fermata generale macchina;
- attrezzaggio;
- montaggio e smontaggio parti impianto;
- oleodinamica;
- pneumatica;
- sistemi elettrici;

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

Profilo C: operatore di produzione/laboratorio/allestimento cartario

Categoria finale: C1/161/B2

Competenze:

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

Profilo D: operatore manutenzione

Categoria finale: C1/161/B2

Competenze:

- conoscenza sicurezza generale;
- conoscenza sicurezza specifica di lavorazione;
- dispositivi di protezione individuale;
- sistema qualità e ambiente;

45

- ecologia;
- terminologia sui tipi di prodotto;
- tecnologia cartaria;
- conoscenza ciclo produttivo carta;
- conoscenza struttura impianti;
- logistica;
- organizzazione della manutenzione;
- avviamento;
- fermata generale macchina;
- gestione anomalie;
- utilizzo impianti ausiliari;
- attrezzaggio;
- montaggio e smontaggio parti impianto;
- oleodinamica;
- pneumatica;
- sistemi elettrici;
- disegno meccanico;
- ricerca guasti;
- elementi base di normativa del lavoro.

Profilo E: addetto amministrazione/informatica

Categoria finale: C1/B2

Competenze:

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

Profilo F: addetto commerciale

Categoria finale: C1/B2

Competenze:

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

Profilo G: tecnico di produzione/laboratorio/allestimento cartario

Categoria finale: B1

Competenze:

- standard materie prime;
- metodi analisi e controllo forniture;
- principi di funzionamento impianti;
- materie prime e depurazione acque;
- processo macchina continua;
- processo patinatura;
- processo allestimento;
- normativa generale e specifica sulla sicurezza;
- procedure di lavoro in sicurezza;
- mappe rischio e procedure emergenza;
- standard prodotti finiti;
- tecniche di stampa;



- difettosità prodotto finito;
- procedure gestione scarti (controllo qualità);
- strumenti e metodi analisi di laboratorio;
- elementi di base di normativa del lavoro;
- inglese tecnico;
- informatica di base;
- gestione risorse umane.

Profilo H: tecnico manutenzione

Categoria finale: B1

Competenze:

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

Profilo I: specialista di produzione/laboratorio/allestimento cartario

Categoria finale: A

Competenze:

- standard materie prime;
- metodi analisi e controllo forniture;
- principi di funzionamento impianti;

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

Profilo L: specialista manutenzione

Categoria finale: A

Competenze:

- principi di funzionamento impianti;
- innovazioni tecnologiche/impiantistiche;

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

Profilo M: specialista amministrazione/informatica (impiegato)

Categoria finale: B1/A

Competenze:

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

6

50

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

Profilo N: specialista commerciale (impiegato)

Categoria finale: B1/A

Competenze:

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

- norme e procedure ISO/VISION;
- visione d'insieme;
- visione imprenditiva;
- comprensione del business;
- orientamento all'efficienza e ottimizzazione delle risorse;
- analisi e soluzione dei problemi;
- orientamento al risultato;
- organizzazione e controllo attività;
- normativa del lavoro;
- lingua inglese;
- formazione informatica;
- processi aziendali fondamentali;
- mercati e prodotti;
- sistemi di marketing;
- tecniche di vendita;
- tecniche di comunicazione;
- gestione risorse umane.

PROFESSIONALITA' GRAFICO-EDITORIALI

Famiglia professionale: Addetto alla prestampa

Figure professionali (esemplificative):

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

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

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
4. Essere in grado di definire il ruolo della grafica all'interno della comunicazione dei mass-media.
5. Saper dividere la struttura globale del processo grafico nei vari sottoprocessi conoscendone peculiarità e limiti.

6. Conoscere le principali regole estetiche della grafica.
7. Essere in grado di realizzare il controllo qualità del semilavorato finale nel processo di pre stampa.
8. Conoscere un metodo razionale per la digitazione del testo e la conoscenza di un programma applicativo di digitazione del testo.
9. Conoscere il metodo digitale (OCR) per acquisire il testo dattiloscritto.
10. Saper utilizzare il metodo dei segni convenzionali per effettuare la correzione ortotipografica dei testi.
11. Essere in grado di digitalizzare delle immagini analogiche mediante l'utilizzo di scanner.
12. Conoscere le possibilità tecnologiche per la ripresa digitale e la relativa integrazione con il processo grafico.
13. Introdurre alle possibilità offerte dalla manipolazione fotografica attraverso software applicativi di fotoritocco.
14. Saper integrare testi e immagini su di un unico supporto digitale fino all'ottenimento delle pellicole.
15. Conoscere i differenti percorsi di imposizione manuale e digitale.
16. Saper realizzare una forma di stampa con metodo manuale.
17. Conoscere la funzione e le varie possibilità tecnologiche delle prove colore.
18. Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti.
19. Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo.
20. Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria.
21. Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta.
22. Conoscere le principali evoluzioni tecnologiche che potranno essere implementate all'interno del processo grafico.

Famiglia professionale: Addetto alla stampa

Figure professionali (esemplificative):

- Macchinista su macchina da stampa

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

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

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

      53

4. Essere in grado di definire il ruolo della grafica all'interno della comunicazione dei mass-media.
5. Saper dividere la struttura globale del processo grafico nei vari sottoprocessi conoscendone peculiarità e limiti.
6. Conoscere le principali regole estetiche della grafica.
7. Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità.
8. Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti.
9. Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità.
10. Saper realizzare una forma di stampa con metodo manuale.
11. Saper effettuare il controllo visivo e strumentale della forma di stampa.
12. Saper identificare e gestire le registrazioni della macchina da stampa in funzione del formato, dello spessore e del tipo di supporto.
13. Essere in grado di eseguire i controlli colore di base e valutarne i risultati.
14. Essere in grado di effettuare il controllo strumentale della forma di stampa.
15. Saper eseguire controlli colore strumentali e valutazione dei risultati.
16. Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti.
17. Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo.
18. Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria.
19. Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta.
20. Conoscere le principali evoluzioni tecnologiche che potranno essere implementate all'interno del processo grafico.

Famiglia professionale: Addetto alla poststampa

Figure professionali (esemplificative):

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

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

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.

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

Famiglia professionale: Addetto a lavori complementari

Figure professionali (esemplificative):

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

Area di attività:

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.



2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Famiglia professionale: Addetto al Call-center

Figure professionali (esemplificative):

- Addetto al Call-center

Area di attività:

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

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

Famiglia professionale: Impiegato area amministrativa

Figure professionali (esemplificative):

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

Area di attività:

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

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

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

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

Per la sua capacità di applicare procedure formalizzate e consuetudinarie, adottando scelte basate sul

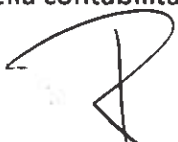
criterio di connessione/conformità a norme e regole apprese, permette una sua collocazione in segreteria generale e in piccole imprese artigiane, commerciali, di servizi.

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

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

Competenze professionali per la qualifica (5 anni):

1. Gestione delle informazioni di varia natura, anche in lingua straniera (principalmente l'inglese), utilizzando le strumentazioni adeguate.
2. Progettazione e prefigurazione dell'azione in modo da definire il piano di lavoro, individuando le risorse necessarie e le eventuali criticità.
3. Implementazione del piano di lavoro, verificando le eventuali anomalie e, se necessario, rimuovendole.
4. Utilizzo delle strumentazioni informatiche, hardware e software, in particolare per l'elaborazione di testi, di fogli elettronici, per la ricerca di informazioni (internet) e per la comunicazione (posta elettronica).
5. Organizzazione e gestione delle dinamiche legate ai flussi documentali e delle pratiche amministrative e contabili.
6. Gestione delle diverse scadenze amministrative, fiscali e commerciali ed espletamento delle correlate pratiche amministrative e contabili interne ed esterne.
7. Interpretazione di un testo di legge o di un contratto.
8. Verifica della correttezza del proprio e dell'altrui operato a livello amministrativo con la possibilità di correzione degli eventuali errori.
9. Tenuta della documentazione e dei registri obbligatori previsti dalla normativa fiscale e civilistica.
10. Tenuta della contabilità di magazzino.



11. Gestione amministrativa delle operazioni commerciali (fatturazione, etc.).
12. Gestione autonoma delle scadenze fiscali e amministrative e cura degli adempimenti connessi (ad esempio, apertura o variazione della partita IVA, invio della dichiarazione dei redditi, iscrizione al Registro delle Imprese e al Repertorio Economico Amministrativo, dichiarazione di inizio attività alla C.C.I.A.A., deposito del bilancio d'esercizio).
13. Gestione delle principali operazioni finanziarie (incassi, pagamenti tramite assegni, bonifici, MAV, emissione/incasso di Ricevute Bancarie, Carte di Credito) con le banche o con altri finanziatori.
14. Cura delle pratiche di natura commerciale relative al trasporto, alle condizioni di consegna e di assicurazione delle merci.
15. Gestione dei principali adempimenti legati alla contabilità del personale.

Famiglia professionale: Impiegato area commerciale

Figure professionali (esemplificative):

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

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

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

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

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

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali

nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

4. Trattare informazioni, sia su carta che su supporti informatici, anche in lingua straniera (principalmente l'inglese).
5. Utilizzare il PC e i software applicativi, con particolare riferimento a quelli di elaborazione testi, ai fogli elettronici e all'utilizzo di internet e della posta elettronica.
6. Classificare e archiviare documenti di vendita.
7. Espletare pratiche amministrative e contabili interne riferite alle vendite, come, ad esempio: gestione dello scadenziario clienti e fornitori, compilazione della Prima Nota, rapporti con le banche, utilizzo dei diversi strumenti di pagamento.
8. Saper "leggere" le risultanze di un inventario (esempio, un inventario di magazzino, etc.).
9. Essere in grado di interpretare un testo di legge o di un contratto.
10. Essere in grado di sostenere un contatto di vendita e concluderlo positivamente.
11. Essere riservati, precisi, pratici e possedere la capacità di organizzare il proprio lavoro e quello degli altri e gestire al meglio il tempo a disposizione.
12. Relazionarsi in modo professionale con il proprio datore di lavoro, con i suoi superiori, con i colleghi e con la clientela.
13. Verificare la correttezza del proprio agire con la possibilità di correggere gli eventuali errori.

Competenze professionali per la qualifica (5 anni):

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

Famiglia professionale: Impiegato area tecnica



Figure professionali (esemplificative):

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

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

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

Competenze professionali per la qualifica (3 anni):

1. Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente.
2. Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
3. Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
4. Conoscere materiali, processi, problemi, limiti e possibilità per le diverse tecniche di produzione di stampati e affini.
5. Conoscere le principali regole estetiche della grafica.
6. Conoscere un metodo razionale per la digitazione del testo e la conoscenza di un programma applicativo di digitazione del testo.
7. Conoscere il metodo digitale (OCR) per acquisire il testo dattiloscritto.
8. Saper utilizzare il metodo dei segni convenzionali per effettuare la correzione ortotipografica dei testi.
9. Essere in grado di digitalizzare delle immagini analogiche mediante l'utilizzo di scanner.
10. Introdurre alle possibilità offerte dalla manipolazione fotografica attraverso software applicativi di fotoritocco.
11. Saper integrare testi e immagini su di un unico supporto digitale fino all'ottenimento delle pellicole.
12. Utilizzare le caratteristiche grafiche e il linguaggio di comunicazione di Internet per realizzare semplici progetti grafici di siti.
13. Leggere uno story-board e, eventualmente, contribuirne alla definizione.
14. Utilizzare le procedure per la pubblicazione di siti e materiali in Internet e Intranet.
15. Sviluppare pagine web di un sito avente caratteristiche date.
16. Produrre semplici animazioni all'interno di una pagina web servendosi di elementi illustrativi digitali, anche prodotti direttamente.
17. Realizzare un semplice prodotto multimediale gestendo i contenuti statici e dinamici con effetti audio e video.

18. Utilizzare strumenti di post-produzione digitali per assemblare i vari elementi multimediali seguendo uno story-board.

19. Utilizzare i principali strumenti di input e output digitali anche mediante l'utilizzo di risorse di rete.

Competenze professionali per la qualifica (5 anni):

1. Interpreta le indicazioni dello staff creativo/committente, sul piano grafico, estetico, funzionale e dei costi.

2. Elabora autonomamente testi pubblicitari e promozionali o controlla il lavoro di collaboratori valutandone l'adeguatezza.

3. Deve saper gestire una commessa.

4. Collabora con la stesura dei preventivi.

5. Stabilisce i tempi per la realizzazione del prodotto a stampa.

6. Cura la fase di realizzazione distribuendo ruoli e compiti alle varie sezioni delle aziende di produzione.

7. Segue lo sviluppo e la produzione compiendo verifiche successive con la committenza (staff creativo) con particolare attenzione ai difetti tecnici delle lavorazioni.

8. Verifica la corrispondenza ad un progetto di qualità.

9. Verifica i consuntivi di spesa e la corrispondenza alle specifiche dei preventivi.

Art. 31 - Tirocinio

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

Art. 35 - Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è regolato dalle disposizioni di legge vigenti che vengono integralmente richiamate. Fino alla data del 31 dicembre 2018 rimane in vigore la normativa di cui al ccnl 29 luglio 2013.

2. A decorrere dall'~~1-1-2002~~ 1° gennaio 2019 la normativa di cui al precedente CCNL viene sostituita da quanto di seguito definito.

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

3. Le Parti, avvalendosi della facoltà loro concessa dalle norme di Legge in materia di riferire l'orario normale di lavoro alla durata media della prestazione lavorativa in periodi plurisettemanali e comunque non superiori all'anno, concordano che l'orario normale di lavoro viene definito in ~~n° 38 ore e 30 minuti~~ 39 ore medie settimanali, in cui vengono assorbite tutte le riduzioni dell'orario di lavoro previste dai precedenti CCNL.

Vengono riconosciute con la sottoscrizione della presente ipotesi n. 16 ore di riduzione dell'orario di lavoro nella misura di 8 ore, su base annua, a decorrere dal 1° gennaio 2019 e ulteriori 8 ore a decorrere dal 1° gennaio 2020. In aggiunta a quanto sopra, a decorrere dal 1° gennaio 2019, vengono riconosciute nella misura di 32 ore su base annua i riposi retribuiti a fronte delle festività abolite dalla legge 54/77 e successive modificazioni.



4. ~~A tale fine, La Direzione Aziendale presenterà alle R.S.U., entro il mese di novembre di ciascun anno, il piano di attuazione regime dell'orario di lavoro individuato a valere tale da consentire il mantenimento di tale media lavorativa per l'anno successivo.~~

5. ~~In tale piano potranno essere previste. Fermo restando quanto previsto dai commi precedenti l'azienda potrà ricorrere alla flessibilità dell'orario settimanale di settimane lavorative di lavoro con a 38 ore e 30 minuti settimanali, e settimane a maggiore e minore orario rispetto all'articolazione individuata di cui ai precedenti punti 3.1.e.3.2, sia per tutta l'azienda, che per reparti, uffici, aree di lavoro, gruppi di lavoratori, specifiche mansioni o singoli lavoratori. Per le settimane a maggior orario resta confermato fermo restando il mantenimento della media delle 38 ore e 30 minuti e il non superamento delle 48 ore di lavoro ordinario per singola settimana. Tale orario verrà considerato come orario di riferimento per lo svolgimento della prestazione lavorativa nell'arco dell'anno. Contestualmente, tra la Direzione Aziendale e la R.S.U. verranno concordati il calendario annuo del godimento delle ferie, dei riposi retribuiti nonché i criteri di godimento delle 24 ore (23 per il settore cartario cartotecnico) di permessi retribuiti sostitutivi delle festività abolite dalla Legge n. 54/77, come modificata da D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e dalla Legge n. 336/2000. Gli eventuali periodi di utilizzo collettivo di tali istituti verranno considerati utili ai fini del computo dell'orario di lavoro medio di cui ai commi susseguenti.~~

6. ~~Al fine di trovare una soluzione concordata, Qualora l'azienda faccia ricorso al regime della flessibilità settimanale di cui al precedente punto 5) si procederà ad le Parti effettueranno un esame congiunto con le RSU sulle esigenze che hanno portato l'Azienda a proporre un orario di riferimento per il ricorso con alla durata della prestazione lavorativa non omogenea nelle singole settimane lavorative, e procederanno alle intese attuative entro 10-3 giorni dalla presentazione della comunicazione. piano. In caso di mancato accordo, nei successivi 10-3 giorni le Parti procederanno ad un ulteriore approfondimento assistite dalle rispettive Organizzazioni Territoriali, fermo restando l'applicazione del piano presentato con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo.~~

7. ~~Fermo restando quanto precedentemente esposto, qualora l'impresa non ravvisasse la necessità di procedere a modifiche degli orari di lavoro già esistenti, questi persisteranno quale orario di lavoro annuo di riferimento. A fronte di esigenze di modifica verranno applicate le procedure di cui ai commi precedenti.~~

4) Flessibilità (picchi e/o flessi produttivi)

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

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

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

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

Flessibilità su base volontaria.

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

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

~~7-bis. 6. 5) In riferimento all'art. 17, comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003, si concorda che i limiti previsti per il riposo giornaliero dall'art. 7 e per le pause dall'art. 8 del medesimo decreto, potranno essere derogati in caso in cui ricorrano le condizioni di cui all'art. 17, comma 2, del suddetto decreto. Aggiuntive specifiche necessità di deroga possono essere stabilite da accordi aziendali facendo salve le intese in materia già disciplinate prima dell'entrata in vigore del presente contratto. La condizione di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 66/2003 è considerata assolta qualora in azienda esista un regime di pause, concordato o di fatto, di durata complessiva pari o superiore a 10 minuti.~~

~~8. L'orario di lavoro ordinario annuo, pertanto, è la risultanza dell'applicazione dell'orario medio settimanale di 38 ore e 30' di effettiva prestazione e del calendario di riposi collettivi concordati attraverso le modalità previste dai successivi commi.~~

~~9. L'orario di riferimento così definito, potrà peraltro essere variato dall'Azienda a fronte di esigenze produttive non preventivabili e non aventi carattere strutturale all'atto della sua definizione. I lavoratori interessati alle variazioni dell'orario di riferimento, contestualmente alle R.S.U., saranno preavvertiti tempestivamente (con almeno 36 ore di anticipo) e in linea con le necessità aziendali, saranno tenuti alla effettuazione della variazione di orario. Qualora sorgessero controversie in merito alla applicazione di quanto precedentemente definito, contestualmente al confronto sulla definizione dell'orario annuo di riferimento, le Parti Aziendali dovranno definire uno specifico termine di preavviso che tenga conto delle effettive reciproche esigenze. In caso di mancato accordo in sede aziendale sull'applicazione di tale normativa, la stessa verrà esaminata dalle OO.SS. e dalle Associazioni territorialmente competenti, entro 5 cinque giorni dalla richiesta di una delle Parti Aziendali.~~

~~9 bis. In relazione a quanto previsto dall'art. 4, commi 4 e 5 del D.Lgs. n. 66/2003, la durata di riferimento è calcolata su un periodo di 6 mesi considerate le specifiche esigenze tecnico-organizzative settoriali, al termine del quale sarà effettuata la comunicazione alla Direzione Provinciale del lavoro sul superamento delle 48 ore settimanali. Quanto sopra senza pregiudizio per ciò che concerne la disciplina dello straordinario e delle relative maggiorazioni. Il termine di 6 mesi potrà essere elevato, previo accordo con le R.S.U. e/o con le OO.SS. a 12 mesi.~~

~~10. 7 6) L'attuazione dei regimi di orario di cui ai precedenti punti 3.1) 3.2) e 5 come sopra disciplinati è impegnativa per tutti i lavoratori interessati.~~

~~11. I lavoratori che avessero specifiche e documentate impossibilità alla variazione di orario in superamento dell'orario settimanale individuato di riferimento in individuabili periodi temporali, dovranno preavvertire l'Azienda di questo impedimento.~~

~~12.9. Al verificarsi del ricorso alla flessibilità di cui al precedente 5 comma dei citati mutamenti dell'orario di riferimento, l'azienda, fermo restando il pagamento della retribuzione mensile ordinaria, terrà una contabilità per singolo dipendente relativa al saldo positivo o negativo degli scostamenti rispetto all'orario ordinario di riferimento settimanale individuale che consente il raggiungimento dell'orario medio normale di lavoro annuo.~~

~~13. Qualora alla scadenza dell'anno solare, o del diverso periodo concordato, il saldo della prestazione lavorativa non fosse a pareggio si opererà con le seguenti modalità:~~

a) saldo positivo:



~~Per il 60% delle ore si procederà all'effettivo pagamento delle quote di retribuzione ordinaria e delle maggiorazioni secondo quanto definito al comma 18 del presente articolo.~~

~~Per il 40% delle ore si procederà a programmare le modalità di recupero nell'anno solare successivo, fermo restando che le stesse ore verranno considerate ore lavorative ordinarie a tutti gli effetti.~~

~~b) saldo negativo: previo esame congiunto tra la Direzione Aziendale e la R.S.U., si procederà ad effettuare le relative compensazioni con le ore di riposo a titolo ex festività e R.O.L. maturate e non godute fino a concorrenza. Le eventuali eccedenze verranno considerati crediti di prestazioni lavorative per l'impresa. Resta salva la facoltà del lavoratore direttamente interessato, di optare per la compensazione del periodo con eventuali quote individuali di ferie maturate e non godute al 31.12 di ciascun anno.~~

Procedure di verifica

~~14. Fermo restando quanto previsto alla lettera b) del precedente punto 13, qualora anche per singoli lavoratori si verificasse l'esistenza di un saldo positivo o negativo almeno pari a 80 ore, le Parti procederanno ad una verifica per il riallineamento del saldo. A tale fine l'Azienda provvederà ad inserire nel prospetto paga mensile il saldo individuale.~~

~~15. In ogni caso, qualora si siano verificati mutamenti dell'orario di riferimento, le Parti Aziendali procederanno ad una verifica bimestrale.~~

~~16. Le Parti convengono che lo schema così articolato di gestione degli orari di lavoro consente una adeguata flessibilità delle imprese e della prestazione lavorativa in un contesto di sostanziale equilibrio dei carichi di lavoro medi annui, ma che allo stesso non possa essere affidato il compito di gestire picchi e flussi straordinari e non riequilibrabili.~~

~~17. In tali casi pertanto, qualora l'impresa ritenesse che mutamenti temporanei dell'orario di lavoro di riferimento conseguenti ai carichi di lavoro in possesso non potessero essere riequilibrati nell'arco dell'anno, procederà, in caso di flessi, alla attivazione delle procedure di consultazione sindacale per il ricorso alla CIG ovvero, in caso di picchi straordinari, alle comunicazioni preventive alla R.S.U. di cui al successivo Art. 36 Lavoro straordinario, notturno e festivo.~~

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

~~e) al superamento delle 40 ore medie settimanali di effettiva prestazione nell'arco dell'anno verrà comunque corrisposta la sola maggiorazione del 30% per i settori grafico editoriale e informatico servizi innovativi, e la sola maggiorazione del 25,12% per il settore cartario-cartotecnico;~~

~~d) al superamento dell'orario settimanale di riferimento aziendale, qualora non sia preventivato il recupero, verrà corrisposto il trattamento di cui al successivo Art. 36 Lavoro straordinario, notturno e festivo.~~

Norma transitoria.

Fino alla data del 31 dicembre 2018 resta in vigore la normativa in materia di orario di lavoro di cui all'art. 35 del CCNL 29 luglio 2013.

~~NOTA A VERBALE~~

~~Ai soli fini contrattuali l'orario annuo di riferimento di effettiva prestazione lavorativa comprendente anche i riposi per ferie, ex festività, festività, riduzioni dell'orario di lavoro anche fruiti individualmente viene computato secondo la tabella allegata per la vigenza del presente CCNL.~~

~~Le Parti, in riferimento alla definizione di effettiva prestazione lavorativa, hanno esplicitamente inteso che gli scostamenti rispetto all'orario settimanale individuato medio annuo verranno contabilizzati in positivo ed in negativo esclusivamente in caso di reale attività lavorativa prestata.~~

~~In sede aziendale, le Parti, a fronte di problemi occupazionali e/o a possibilità di nuova occupazione, potranno concordare nuovi calendari e nuovi schemi di orario anche ridotti, utilizzando le risorse del 2° livello di contrattazione derivanti da incrementi di produttività, gli strumenti forniti dal vigente CCNL, tutti i supporti legislativi in materia. Finalità di tali accordi sarà da una parte la tutela dell'occupazione complessiva, dall'altra la crescita della competitività aziendale.~~

Definizione di lavoro notturno ai sensi delle norme di Legge

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

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

È considerato lavoratore notturno il lavoratore che:

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

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

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

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

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

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

nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

Il lavoro notturno non è obbligatorio per:

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

Norme particolari per il settore grafico-editoriale

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

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

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

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

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

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

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

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

Qualora il secondo turno termini dopo le 23 e non oltre le 24 sarà corrisposta una maggiorazione del 24% limitatamente all'ora compresa tra le 23 e le 24.

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

Norma particolare per il settore informatico e servizi innovativi (area tecnica) – lavoro domenicale e festivo.

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

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

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

Lavoro notturno per il settore cartario-cartotecnico

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

Cicli continui (7 x 7)

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

Calendario annuo

Compatibilmente con le obiettive possibilità di programmazione della produzione ed ai fini di una migliore utilizzazione delle risorse aziendali, tra la Direzione e le R.S.U. verranno concordati il calendario annuo del godimento delle ferie, e, ~~in caso di regime di orario settimanale di 40 ore di cui al precedente punto 3.2, le riduzioni di orario di lavoro e i riposi retribuiti, secondo quanto previsto dal~~ nonché i criteri di godimento delle ~~24 ore (23 per i comparti cartari-cartotecnici)~~ dei riposi retribuiti sostitutivi delle festività abolite dalla Legge n. 54/1977 e successive modifiche. Per il personale turnista potranno essere adottati schemi flessibili di turnazione finalizzati ad un migliore utilizzo delle risorse secondo le peculiari esigenze produttive.

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

DICHIARAZIONE COMUNE N. 1

A conclusione delle operazioni di redazione del testo contrattuale le Parti, fermo restando le procedure ed i



limiti per l'effettuazione di prestazioni oltre il normale orario contrattuale, confermano che non hanno inteso modificare la qualificazione legale del lavoro straordinario di cui alle disposizioni di legge, le quali si riferiscono unicamente alla prestazione lavorativa oltre le 40 ore settimanali (o i maggiori orari previsti per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia). Di conseguenza la denominazione "lavoro straordinario" attribuita al lavoro prestato tra la 38,5ma ora e la 40ma ora, di cui al presente articolo, è stata adottata ai soli fini dell'individuazione della percentuale di maggiorazione.

I DICHIARAZIONE COMUNE N. 2

Le Parti, visto l'intento comune di migliorare la competitività delle Aziende anche tramite un pieno utilizzo degli impianti e fermo restando l'impegno reciprocamente dichiarato per favorire la modifica delle normative attualmente vigenti, visto il combinato disposto dell'art. 5 e dell'art. 17 punto 3 della Direttiva 93/104/CE e dal Decreto Ministeriale del 22.5.2001 (G.U.R.I. n. 135 del 13.6.2001), convengono che possano essere previste, previa contrattazione a livello di singola azienda, turnazioni che consentano la utilizzabilità degli impianti sui sette giorni della settimana.

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

NOTA A VERBALE

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

NOTA A VERBALE

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

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

Art. 36 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

È considerato lavoro straordinario quello prestato oltre la durata dell'orario di lavoro l'orario settimanale secondo il regime di orario aziendale in atto ad eccezione del superamento dell'orario normale di fatto aziendale come conseguenza dell'utilizzo della flessibilità. ~~Fermo restando quanto previsto all'Art. 35 - Orario di lavoro, è considerato lavoro straordinario quello eseguito:~~

a) ~~oltre l'orario di lavoro annuo di cui all'Art. 35 - Orario di lavoro;~~

b) ~~comunque, Oltre le 48 ore settimanali di effettiva prestazione;~~

c) ~~oltre l'orario di lavoro di riferimento concordato in sede aziendale qualora l'impresa dichiari la non recuperabilità dello stesso.~~

~~Per le ore di lavoro prestate nei casi di cui al primo comma del presente articolo, saranno considerate straordinarie ai soli effetti contrattuali per quanto riguarda le maggiorazioni previste a tale titolo.~~

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

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

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

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

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

Le prestazioni straordinarie per le causali sopra elencate possono essere richieste per un monte ore pari a 40 80 ore annue pro capite e con un preavviso di 36 ore di anticipo.

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

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

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

È considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso di lavoratore per il quale, ai sensi della legge e dell'Art. 35 - Orario di lavoro, il riposo compensativo cade in altro giorno, nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

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

Per i lavoratori discontinui, intendendosi per tali i guardiani, gli autisti, i custodi ed i portieri, è considerato lavoro festivo quello compiuto in un giorno di lavoro compensativo mentre in caso di prestazione domenicale la retribuzione oraria dovuta sarà maggiorata del 14,4 % fino alla data del 31 dicembre 2018, e del 14,54%.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo, in relazione ai regimi di orario aziendali in atto di cui ai punti 3.1 e 3.2 dell'art 35, vengono confermate le maggiorazioni sulla retribuzione oraria di cui al CCNL 1 gennaio 1996 - 31 dicembre 1999 per i lavoratori del settore grafico-editoriale secondo la seguente tabella :

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right, some in blue ink.

Tabella maggiorazioni

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

Settore cartario-cartotecnico		
tipologia di maggiorazione	Maggiorazione in vigore fino alla data del 31 dicembre 2018	Tabella in vigore dal 1° gennaio 2019
Flessibilità	9,62%	9,76%
Discontinui notturno	14,40%	14,61%
Turni diurni (per 1° e 2° turno)	7,68%	7,80%
Turni notturni (3° turno)	25,02%	25,40%
Cambio squadre 1° e 3° turno	25,12%	25,50%
Cambio squadre 2° turno	49,15%	49,89%
Maggiorazioni straordinario diurno collegato con orario normale	25,12%	25,50%
Maggiorazioni straordinario non collegato con orario normale		
a) se diurno con minimo di tre ore di retribuzione	25,12%	25,50%

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

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

NOTA A VERBALE PER IL SETTORE CARTARIO-CARTOTECNICO

Fermo restando che fino alla data del 31/12/2001 rimane in vigore, per gli istituti qui considerati, la disciplina di cui al CCNL 1 luglio 1997 - 30 giugno 2001 (Cartai-Cartotecnici) artt. 5, 6, 7, Parte seconda, Norme Operai, e art. 4, Parte Terza, Norme Impiegati, le Parti si danno reciprocamente atto che quanto convenuto negli artt. 5, operai turnisti (vedasi *Allegato 8*), e art. 6, cambio delle squadre per lavori a turni (vedasi *Allegato 9*), di cui al richiamato CCNL, continuerà a dispiegare i propri effetti sino a diversa regolamentazione in materia.

Art.36 bis – Banca ore

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

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

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

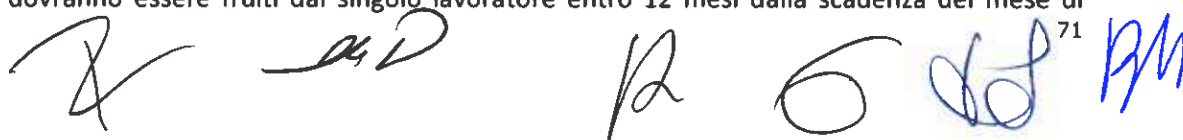
L'azienda dovrà dichiarare formalmente al lavoratore l'accantonamento in Banca Ore delle eventuali prestazioni straordinarie entro la fine del mese antecedente il mese di prestazione effettiva delle citate ore, fermo restando che l'accantonamento non potrà essere superiore al 50% delle ore prestate.

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

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

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

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore entro 12 mesi dalla scadenza del mese di



accantonamento delle ore di straordinario.

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

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

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

Art. 37 - Mutamento di mansioni.

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

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

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

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

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

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

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

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

~~Ai sensi dell'art. 13 della legge n. 300/1970, il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al 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, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di un mese se operaio e di tre mesi se impiegato 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 e livello retributivo a cui viene assegnato.~~

Art. 47 - Missioni/Trasferte

Al lavoratore in missione/trasferta per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti a mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, a piè di lista, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese.

Trasferta giornaliera

Al lavoratore in trasferta **giornaliera**, intendendosi per tale la missione **fuori dal comune di residenza dell'azienda** ~~di durata superiore alle 12 ore ed~~ effettuate ad una distanza di almeno **150 50 Km** dalla sede ordinaria di lavoro, verrà corrisposta **per le ore eccedenti il normale orario di lavoro** una indennità pari al **30 50%** della retribuzione giornaliera, ~~a titolo di rimborso spese non documentabili.~~

Trasferta plurigiornaliera

Se la trasferta ha una durata superiore alle 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il **30 50%** della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di **prestazione lavorativa missione.**

Il trattamento di cui sopra assorbe anche l'eventuale compenso per il tempo di viaggio, anticipazioni e impreviste protrazioni di orario comportate dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno remunerate con le maggiorazioni di cui all'Art. 36 – Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in trasferta presso altre località o sede di lavoro per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiore ad un mese, la indennità di cui sopra, dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del **20 35%** e, dopo il secondo mese, nella misura del **10 20%**.

L'indennità di cui ai commi precedenti sarà corrisposta nella misura del **10 20%** quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

L'indennità di cui sopra non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

~~Nel caso di missioni, normalmente fuori dal Comune di residenza dell'azienda, di durata inferiore o pari a 12 ore, e comunque ad una distanza inferiore ai 50 Km, al lavoratore spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:~~

71 

R 6





~~a) — Corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento di origine.~~

~~b) — Corresponsione di un importo pari al 50% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a), con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex Art. 36 — Lavoro straordinario, notturno e festivo.~~

~~Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.~~

Art. 54 — Disciplina del lavoro

Omissis

Potrà essere licenziato senza preavviso il lavoratore colpevole di:

....

L. assenza ingiustificata prolungatasi oltre 4 giorni lavorativi.

...

Omissis

Articolo comune operai e impiegati

Sostitutivo degli art. 63 e 71 del CCNL

MALATTIA E INFORTUNIO

CERTIFICAZIONE MEDICA

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del girono in cui si verifica l'assenza stessa, salvo in caso di comprovato impedimento. Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda non oltre il terzo giorno dall'inizio della malattia, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del girono in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere il servizio e deve essere attestata da successivi protocolli identificativi, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire in azienda entro il terzo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato precedente.

La direzione aziendale dovrà identificare e portare a conoscenza dei lavoratori modalità certe e documentate per le comunicazioni dell'assenza.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

VISITE DI CONTROLLO

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

1) il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio per le visite di controllo,

nelle fasce orarie che risultano determinate dai decreti che hanno dato attuazione all'art. 5 della legge n. 638/83 (10.00-12.00 e 17.00-19.00);

2) nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate, previa verifica condotta dalle rispettive Organizzazioni territoriali, ai criteri organizzativi locali;

3) sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per cause inerenti la malattia.

Salvo i casi comprovati di cui al punto precedente, il lavoratore che non sia reperito presso il domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale per l'intero periodo di malattia.

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

CONSERVAZIONE DEL POSTO

Il lavoratore non in prova che è assente dal lavoro per malattia ha diritto al seguente trattamento:

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

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1095 giorni di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie.

Superati i limiti di conservazione del posto di lavoro, i lavoratori affetti da malattie di natura cronica di particolare gravità, debitamente documentate, potranno richiedere un periodo di aspettativa non superiore a mesi 6, salvo diversa intesa fra azienda e lavoratore, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto. Tale aspettativa potrà essere prorogata per un periodo pari a quello inizialmente richiesto.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Corresponsione da parte dell'azienda a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno, di una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni di legge e/o di altre norme, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera di fatto netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario);

Per i successivi 6 mesi corresponsione del 50% della normale retribuzione di fatto netta come sopra definita. Tale trattamento aggiuntivo non può sommarsi all'indennità INPS e pertanto opererà esclusivamente per i periodi, all'interno dei 6 mesi successivi al primo semestre, non coperti dall'intervento economico dell'INPS.

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

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



- le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital;
- le terapie salvavita;
- i periodi di assenza continuativa superiori ad un mese, entro il limite complessivo di 90 giorni.

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

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

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

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

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

Norma transitoria

I lavoratori che alla data di entrata in vigore della presente disciplina (1 agosto 2018) hanno raggiunto il periodo complessivo di 12 mesi di conservazione del posto, beneficeranno di un ulteriore periodo di tre mesi, o minor periodo, fino a raggiungere il periodo complessivo di 15 mesi complessivi.

La presente disposizione transitoria ha efficacia limitatamente ai primi tre mesi dall'entrata in vigore della nuova disciplina sulle malattie.

TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE

Il lavoratore assente dal lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale ha diritto al seguente trattamento:

- Conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità d'invalidità temporanea;
- Corresponsione da parte dell'azienda, oltre l'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, di un'integrazione, a partire dal giorno seguente l'infortunio e fino alla scadenza dell'anzidetto periodo di conservazione del posto, dell'indennità erogata dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera normale di fatto (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario).

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

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

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

Se il lavoratore cade ammalato mentre presta la propria opera durante il periodo di preavviso, il datore di lavoro, ferma restando la facoltà di far accertare la malattia stessa ai sensi dell'art. 5 della legge n. 300/1970, corrisponderà la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso, con la detrazione di quanto è dovuto, per i giorni stessi, dall'INPS.

Parte Seconda

Norme Operai

Art. 60 - Riposo settimanale e giorni festivi

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

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

a) festività nazionali:

- 25 aprile;
- 1° maggio;
- 2 giugno.

b) altre festività:

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

In caso di coincidenza di una o più festività di cui alle lettere a) e b) del presente articolo tra di loro, o con la domenica, o con il giorno destinato al riposo compensativo, qualora non si proceda a spostamento, verrà corrisposto al lavoratore, in aggiunta alla retribuzione mensile, l'importo di un 1/26 dell'intera retribuzione stessa.

La retribuzione mensile non subirà riduzioni per le giornate di festività anche nel caso in cui il lavoratore, in coincidenza con il giorno festivo, risulti assente dal lavoro per aspettativa facoltativa *post partum*, congedo matrimoniale, permessi e assenze per giustificati motivi e nei casi in cui il lavoratore risulti sospeso dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore, salvi, per quanto concerne le festività di cui al punto b), i periodi di sospensione dal lavoro in atto da oltre due settimane.

Fino al 31 dicembre 2018 in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge n. 54/1977, così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e dalla Legge n. 336/2000, vengono riconosciute:

- n. 24 ore di permesso retribuito per i lavoratori dei settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi;
- n. 23 ore di permesso retribuito per i lavoratori del settore cartario-cartotecnico.

Dal 1° gennaio 2019 i trattamenti previsti in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge n. 54/1977, così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e dalla Legge n. 336/2000, sono riportati nella normativa dell'orario di lavoro di cui all'Art 35 del presente CCNL.

Relativamente al settore cartario-cartotecnico, valgono le norme contenute nel CCNL 1° luglio 1997 - 30 giugno 2001, art. 12, Parte Prima, Norme Generali – Riposo settimanale – ed art. 10, Parte Seconda, Norme Operai – Giorni festivi – (vedasi Allegato 32).

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

Art. 64 - Gratifica natalizia

La gratifica natalizia per gli operai e gli apprendisti è stabilita, fino al 31 dicembre 2018, nella misura di 192 ore e 30 minuti della normale retribuzione percepita, dal relativo importo non dovrà essere effettuata alcuna detrazione di quanto corrisposto dall'INPS o dall'INAIL per i casi di malattia o d'infortunio sul lavoro.

Dal 1° gennaio 2019 la gratifica Natalizia è fissata, con le stesse modalità, nella misura di 169 ore.

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

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

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

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente CCNL, nonché i periodi di assenza per regolari permessi quando siano complessivamente di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Per le sospensioni di lavoro valgono le norme di legge in materia. ~~deliberazioni adottate dal Comitato Speciale della Cassa Integrazione Guadagni Operai dell'Industria.~~

NORMA TRANSITORIA PER IL SETTORE CARTARIO-CARTOTECNICO

Fino alla data del 31.12.2001 la misura della gratifica natalizia per gli operai del settore cartario-cartotecnico rimane fissata in 193 ore della normale retribuzione. A tal fine si richiama la disposizione di cui all'art.14 parte seconda, norme Operai, del CCNL 1.7.1997.

Parte Terza

Norme Impiegati

Art. 68 - Riposo settimanale e giorni festivi

Il riposo settimanale coincide di regola con la domenica, salvo le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge. Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo settimanale, le seguenti:

a) festività nazionali:

- 25 aprile;
- 1° maggio;
- 2 giugno.

b) altre festività:

- Capodanno;
- Epifania;
- Lunedì successivo alla Pasqua;
- 15 agosto (Assunzione della B.V.M.);
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (S. Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);
- la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento (per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma 29 giugno - SS. Pietro e Paolo).

Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le Organizzazioni Territoriali qualora la ricorrenza del S. Patrono coincida con altra festività retribuita.

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

Nel caso in cui le festività sopra elencate cadono di domenica, sarà dovuto, oltre alla normale retribuzione mensile, 1/26 della retribuzione stessa.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized 'R', a signature that appears to be 'A. D.', a large 'R', a '6', a signature with a '79' superscript, and a signature that looks like 'B. M.'.

La retribuzione mensile non subirà riduzioni per le giornate di festività anche nel caso in cui il lavoratore, in coincidenza con il giorno festivo, risulti assente dal lavoro per aspettativa facoltativa *post partum*, congedo matrimoniale, permessi e assenze per giustificati motivi e nei casi in cui il lavoratore risulti sospeso dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore, salvi, per quanto concerne le festività di cui al punto b), i periodi di sospensione dal lavoro in atto da oltre due settimane.

Fino al 31 dicembre 2018 in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge n. 54/1977, così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e dalla Legge n. 336/2000, vengono riconosciute:

- n. 24 ore di permesso retribuito per i lavoratori dei settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi,
- n. 23 ore di permesso retribuito per i lavoratori del settore cartario-cartotecnico.

Dal 1° gennaio 2019 i trattamenti previsti in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge n. 54/1977, così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e dalla Legge n. 336/2000, sono riportati nella normativa dell'orario di lavoro di cui all'Art 35 del presente CCNL.

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

Art. 69 – Ferie

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

- settori grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi: 173 ore e 15 minuti fino alla data del 31 dicembre 2018; 175 ore e 30 minuti dal 1° gennaio 2019.
- settore cartario-cartotecnico:

Fino alla data del 31 dicembre 2018		
Fino a 10 anni di anzianità di servizio	oltre 10 anni e fino a 15 anni di anzianità di servizio	oltre i 15 anni di anzianità di servizio
166 ore e 30 minuti	173 ore e 18 minuti;	192 ore e 30 minuti
Dal 1° gennaio 2019		
Fino a 10 anni di anzianità di servizio	oltre 10 anni e fino a 15 anni di anzianità di servizio	oltre i 15 anni di anzianità di servizio
168 ore e 38 minuti	175 ore e 39 minuti	195 ore

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico senza prolungamento del periodo feriale.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo. Nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie, salvo diverso accordo documentato tra le parti.

Per i lavoratori del settore cartario-cartotecnico svolgenti attività in ciclo continuo 7 giorni su sette si rimanda al chiarimento a verbale di cui all'art. 7, Parte terza, Norme impiegati, del CCNL 1.7.1997.

CHIARIMENTO A VERBALE

- La settimana è pari all'orario medio settimanale.
- La giornata è pari ad un quinto dell'orario medio settimanale.
- Le giornate di ferie godute dai lavoratori, vengono detratte dal monte ore ferie complessivamente spettante, in relazione al numero di ore che si sarebbero dovute prestare in tali giornate.

NORMA TRANSITORIA PER I LAVORATORI DEL SETTORE CARTARIO-CARTOTECNICO

Ogni singola giornata di ferie maturata, e non ancora fruita, sino alla data del 31.12.2001 sarà rapportata, con decorrenza dal 1.1.2002, ad 1/5 dell'orario medio settimanale di 38 ore e 40 minuti.

Qualora alla data del 31.12.2001 le ferie maturate e non ancora fruita fossero espresse in termini orari, il riproporzionamento conseguente alla riduzione dell'orario di lavoro settimanale da 38 ore e 40 minuti a 38 ore e 30 minuti avverrà con le seguenti modalità:

Ferie al 1.1.2002 = Ferie al 31.12.2001 : 38,666 x 38,5.

Art. 72 - Tredicesima mensilità

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari a 30/26 della normale retribuzione mensile percepita dall'impiegato.

Dal 1° gennaio 2019 la tredicesima mensilità è fissata nella normale retribuzione mensile percepita.

La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente entro la vigilia di Natale.

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

I periodi di assenza per malattia ed infortunio, nei limiti della conservazione al posto, nonché per gravidanza e puerperio, nei limiti dell'assenza obbligatoria di cui al D.Lgs. n. 151/2001, ed i periodi di assenza per regolari permessi saranno utilmente computati ai fini della tredicesima mensilità.

Art. 74 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento dell'impiegato non in prova e non ai sensi dell'Art. 54 – Disciplina del lavoro - o le sue dimissioni, dovranno aver luogo con un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

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

- mesi 2 e 15 giorni, per gli impiegati dei livelli 1-2 gruppo A;
- mesi 1 e 15 giorni, per gli impiegati dei livelli 3-4 gruppo B;



- mesi 1, per gli impiegati dei livelli 5- 6-7-9 gruppo C.

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

- mesi 3 e 15 giorni, per gli impiegati dei livelli 1-2 gruppo A;

- mesi 2, per gli impiegati dei livelli 3-4 gruppo B;

- mesi 1 e 15 giorni, per gli impiegati dei livelli 5- 6-7-9 gruppo C.

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

- mesi 4 e 15 giorni, per gli impiegati dei livelli 1-2 gruppo A;

- mesi 2 e 15 giorni, per gli impiegati dei livelli 3-4 gruppo B;

- mesi 2, per gli impiegati dei livelli 5- 6-7-9 gruppo C.

I termini di disdetta decorrono dal 1° o dal 15° giorno di ciascun mese. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

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

La retribuzione corrisposta in caso di preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto.

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

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

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

Per il lavoratore che avesse partecipato, nei dodici mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, a interventi formativi teorici o teorico-pratico, ~~con la partecipazione di docenti esterni, comprendendo tra questi anche i tecnici delle case produttrici degli impianti acquisiti dall'impresa datrice di lavoro,~~ il periodo di preavviso individuale è incrementato di n. 2 mesi di effettivo lavoro.

Normativa speciale per il Settore Informatico-Servizi Innovativi, Area Tecnica

Le Parti, riconoscendo l'importanza e la valenza del momento formativo, e ciò ancor più in un settore come quello di applicazione del presente CCNL ove si assiste all'incessante avvento e crescita di nuove figure professionali, concordano sull'introduzione di una più dettagliata disciplina che possa regolamentare la materia incentivando le Aziende del comparto ad investire in progetti formativi garantendo, in tal modo, una costante e tangibile crescita professionale dei lavoratori e, più in generale, assicurando maggior stabilità e trasparenza al mercato del lavoro di appartenenza.

Si conviene, pertanto, che i periodi di preavviso, in caso di dimissioni del lavoratore inquadrato nell'area

tecnica del settore informatico-servizi innovativi, sono disciplinati come segue:

Inquadramenti	Fino a 5 anni di servizio	Oltre 5 e fino a 10 anni di servizio	Oltre 10 anni di servizio
Q - 1° e 2° livello	3 mesi	3,5 mesi	4,5 mesi
Fino al 3° livello	2 mesi	2,5 mesi	3 mesi

Inquadramenti	Fino a 10 anni di servizio	Oltre 10 anni di servizio
Q - 1° e 2° livello	4 mesi	4,5 mesi
Fino al 3° livello	3 mesi	3,5 mesi

Per il lavoratore che avesse partecipato, nei 24 mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, a interventi formativi teorici o teorico-pratici, ~~con la partecipazione di docenti esterni~~, il periodo di preavviso individuale come sopra determinato è incrementato di n. 2 mesi di effettivo lavoro.

In aggiunta a quanto previsto dal comma precedente, per il lavoratore che abbia effettuato, nei 36 mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, un intervento formativo, certificato da società produttrici di hardware e/o software, o da società da quest'ultime autorizzate, che lo renda titolare di certificazione professionale, e il cui costo sia stato sostenuto dall'Azienda, i termini di preavviso sono incrementati di ulteriori n. 2 mesi.

Per tutto quanto non previsto dalla presente normativa speciale, si fa rinvio a quanto previsto alla normativa generale di cui al presente articolo.

NOTA A VERBALE

Nell'ambito dell'Osservatorio, le Parti procederanno ad un monitoraggio della normativa speciale qui prevista per il settore informatico-servizi innovativi al fine di valutarne gli effetti sia sotto l'aspetto delle casistiche verificatesi, sia sull'andamento delle attività di formazione che caratterizzano il settore.

Parte Ottava

Norme speciali

per il settore Informatico e dei Servizi Innovativi

Premessa

Omissis

Art. 90 - Reperibilità

Allo scopo di garantire la continuità funzionale dei servizi e, comunque, in tutti quei casi in cui l'intervento del dipendente non possa essere rinviato ad un momento successivo di normale orario di lavoro, al lavoratore può essere richiesto di rimanere a disposizione, ed essere pronto a prestare la propria attività lavorativa, oltre il normale orario di lavoro.

 83 

Nell'eventualità siano previsti dei turni, il dipendente, salvi obiettivi impedimenti personali, non può rifiutare la propria reperibilità purché questa sia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore nell'ambito, comunque, di piani plurisettimanali e nei limiti previsti dalla presente normativa,

Le modalità tecniche di organizzazione dell'istituto saranno predisposte a livello aziendale previa verifica con le R.S.U. o, in mancanza, con le Organizzazioni Sindacali a livello territoriale.

L'impegno di reperibilità per ogni singolo lavoratore non potrà essere superiore a 15 giorni/mese, salvo diverso accordo risultante da atto scritto, e, comunque, non potrà protrarsi oltre a 6 giorni consecutivi.

Rimane confermato che la presente normativa sulla reperibilità dovrà tener conto, in sede di applicazione a livello aziendale, delle normative esistenti in materia sul riposo domenicale e sul riposo giornaliero per quanto riguarda il regime delle prestazioni rese a fronte dell'intervento richiesto.

Se non diversamente concordato con l'Azienda, il lavoratore dovrà rendersi reperibile, non necessariamente al proprio domicilio, in modo tale da garantire le modalità di intervento ~~di cui ai sottostanti punti a) e b)~~; in ogni caso, comunque, dovrà farsi parte diligente nel comunicare l'esatto recapito durante il suo periodo di reperibilità.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) oraria;
- b) giornaliera;
- c) settimanale.

Il servizio di reperibilità potrà essere articolato secondo le seguenti modalità:

a) *Intervento "da remoto"*: reperibilità finalizzata ad un intervento del lavoratore a distanza con mezzi telematici, o in ogni caso con sistemi che non richiedano un intervento fisico in loco, per risolvere la situazione di emergenza verificatasi.

b) *Intervento "in loco"*: reperibilità finalizzata ad un intervento che, oltre alle caratteristiche di quello previsto al punto precedente, possa richiedere un intervento diretto sul luogo dove si è verificata l'emergenza entro un termine massimo di 60 minuti dalla richiesta.

~~A tutti i lavoratori reperibili è riconosciuta un'indennità specifica e differenziata da quella dovuta in caso di intervento secondo la seguente tabella:~~

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno al lavoratore un compenso specifico pari al 7% se feriale e al 10 % se festivo.

Indennità per Reperibilità		
Fascia oraria	Reperibilità per intervento "da remoto"	Reperibilità per intervento "in loco"
Diurno (sino alle 22.00)	5 %	9 %
Notturno (22.00 — 6.00)	7,5 %	12 %
Festivo	10 %	16 %

Indennità per Intervento					
Intervento effettuato "da remoto"			Intervento effettuato "in loco"		
Fascia oraria		Festivo	Fascia oraria		Festivo
Fino alle 22.00	dalle 22.00 alle 06.00		Fino alle 22.00	dalle 22.00 alle 06.00	
Maggiorazione del 15%	Maggiorazione del 27%	Maggiorazione del 30%	Maggiorazione del 30%	Maggiorazione del 54%	Maggiorazione del 60%

L'indennità di reperibilità sarà riconosciuta, nella sola maggiorazione sopra prevista, per ogni ora di reperibilità richiesta nell'ambito dei periodi stabiliti, oltre il normale orario di lavoro, da calcolarsi sullo stipendio spettante.

Oltre all'indennità di cui sopra, al lavoratore cui venga richiesto di intervenire saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione oraria:

~~Resta confermato che il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda la quantità di tempo complessivamente impiegato sia per l'intervento effettuato da remoto sia per quello effettuato sul sito, in quest'ultimo caso comprendendo il tempo di viaggio, ai fini del pagamento dell'indennità dovuta ed anche per consentire all'Azienda gli opportuni riscontri.~~

Gli importi erogati, sia a titolo di indennità di reperibilità che per indennità di intervento, sono ad ogni effetto onnicomprensivi dell'incidenza su qualsiasi istituto contrattuale e/o di legge.

Sulla base delle leggi vigenti si concorda che è permessa la deroga, che non può assumere carattere di strutturalità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive per i lavoratori che prestano la loro opera in regime di reperibilità garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore ed accordando una protezione appropriata.

Salari e Stipendi

Art. 105 - Quota oraria

Per il computo della retribuzione normale oraria, si dividerà la retribuzione mensile per 166,5 fino alla data del 31 dicembre 2018; dal 1° gennaio 2019 si dividerà per 169.

Per la determinazione della retribuzione oraria, collegata al turno notturno del settore grafico (36 ore), il divisore orario è fissato in 156.

Alle date sottoelencate i minimi contrattuali sono incrementati come segue:

2
ad

12 6

85

85

1

BH

Settori Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi Innovativi					
liv.	par.	01.08.018	01.01.019	01.10.019	Totale Euro
Q	248	€ 15,90	€ 31,79	€ 31,79	€ 79,49
1	247	€ 15,83	€ 31,67	€ 31,67	€ 79,17
2	209	€ 13,40	€ 26,79	€ 26,79	€ 66,99
3	195	€ 12,50	€ 25,00	€ 25,00	€ 62,50
4	182	€ 11,67	€ 23,33	€ 23,33	€ 58,33
5	169	€ 10,83	€ 21,67	€ 21,67	€ 54,17
6	156	€ 10,00	€ 20,00	€ 20,00	€ 50,00
7	133	€ 8,53	€ 17,05	€ 17,05	€ 42,63
8	125	€ 8,01	€ 16,03	€ 16,03	€ 40,06
9	114	€ 7,31	€ 14,62	€ 14,62	€ 36,54
10	100	€ 6,41	€ 12,82	€ 12,82	€ 32,05
Settore Cartario-Cartotecnico					
liv.	par.	01.08.018	01.01.019	01.10.019	Totale Euro
Q	250	€ 16,34	€ 32,68	€ 32,68	€ 81,70
AS	249	€ 16,27	€ 32,55	€ 32,55	€ 81,37
A	212	€ 13,86	€ 27,71	€ 27,71	€ 69,28
B1	188	€ 12,29	€ 24,58	€ 24,58	€ 61,44
B2/S	182	€ 11,90	€ 23,79	€ 23,79	€ 59,48
B2	174	€ 11,37	€ 22,75	€ 22,75	€ 56,86
C1/S	161	€ 10,52	€ 21,05	€ 21,05	€ 52,61
C1	153	€ 10,00	€ 20,00	€ 20,00	€ 45,00
C2	139	€ 9,08	€ 18,17	€ 18,17	€ 45,42
C3	129	€ 8,43	€ 16,86	€ 16,86	€ 42,16
D1	121	€ 7,91	€ 15,82	€ 15,82	€ 39,54
D2	111	€ 7,25	€ 14,51	€ 14,51	€ 36,27
E	100	€ 6,54	€ 13,07	€ 13,07	€ 32,68

Pertanto i nuovi minimi contrattuali saranno i seguenti:

Settori Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi Innovativi								
LIV.	PAR.	Al 30.06.15	Incrementi	dall'01.08.018	Incrementi	dall'01.01.019	Incrementi	dall'01.10.019
Q	248	1.883,36	€ 31,79	1.915,15	€ 31,79	1.946,95	€ 31,79	1.978,74
1	247	1.870,87	€ 31,67	1.902,54	€ 31,67	1.934,20	€ 31,67	1.965,87
2	209	1.584,95	€ 26,79	1.611,74	€ 26,79	1.638,54	€ 26,79	1.665,33
3	195	1.479,38	€ 25,00	1.504,38	€ 25,00	1.529,38	€ 25,00	1.554,38
4	182	1.383,93	€ 23,33	1.407,26	€ 23,33	1.430,60	€ 23,33	1.453,93
5	169	1.284,80	€ 21,67	1.306,47	€ 21,67	1.328,13	€ 21,67	1.349,80
6	156	1.186,20	€ 10,00	1.196,20	€ 20,00	1.216,20	€ 20,00	1.236,20
7	133	1.029,98	€ 17,05	1.047,03	€ 17,05	1.064,08	€ 17,05	1.081,13
8	125	947,8	€ 16,03	963,83	€ 16,03	979,85	€ 16,03	995,88
9	114	864,31	€ 14,62	878,93	€ 14,62	893,54	€ 14,62	908,16
10	100	758,65	€ 12,82	771,47	€ 12,82	784,29	€ 12,82	797,11
Settore Cartario-Cartotecnico								
LIV.	PAR.	Al 30.06.15	Incrementi	dall'01.08.018	Incrementi	dall'01.01.019	Incrementi	dall'01.10.019
Q	250	1.847,55	32,68	1.880,23	32,68	1.912,91	32,68	1.945,59
AS	249	1.836,57	32,55	1.869,12	32,55	1.901,67	32,55	1.934,22
A	212	1.607,20	27,71	1.634,91	27,71	1.662,62	27,71	1.690,34
B1	188	1.389,61	24,58	1.414,19	24,58	1.438,76	24,58	1.463,34
B2/S	182	1.345,30	23,79	1.369,09	23,79	1.392,88	23,79	1.416,67
B2	174	1.285,95	22,75	1.308,70	22,75	1.331,44	22,75	1.354,19
C1/S	161	1.189,92	21,05	1.210,97	21,05	1.232,01	21,05	1.253,06
C1	153	1.130,94	10,00	1.140,94	20,00	1.160,94	20,00	1.180,94
C2	139	1.027,72	18,17	1.045,89	18,17	1.064,06	18,17	1.082,23
C3	129	954,8	16,86	971,66	16,86	988,53	16,86	1.005,39
D1	121	894,33	15,82	910,15	15,82	925,96	15,82	941,78
D2	111	820,11	14,51	834,62	14,51	849,13	14,51	863,64
E	100	739,15	13,07	752,22	13,07	765,29	13,07	778,37

Nota a verbale

L'aumento decorrente al 1° gennaio 2019 non potrà essere assorbito da eventuali superminimi individuali o collettivi in atto alla data di decorrenza dell'incremento.

Art..... - Quota per servizio contrattuale

Unigec Confapi e Unimatica Confapi procederanno a richiedere, con le modalità che verranno definite, alle aziende che applicano il presente CCNL e non sono iscritte ad una delle articolazioni territoriali di Unigec/Unimatica - Confapi il versamento di 10 euro per ogni lavoratore dipendente per ogni anno di vigenza del contratto a far data dal 1° ottobre 2018.

La quota è denominata *Contributo datoriale per la rappresentanza contrattuale* e i versamenti verranno effettuati nei modi e nelle forme che saranno stabiliti.

14

CCNL UNIMATICA

Nuova classificazione dei livelli contrattuali minimi in vigore dalla data del 1° agosto 2018

Settori Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi Innovativi								
LIV.	PAR.	Al 30.06.15	Incrementi	dall'01.08.018	Incrementi	dall'01.01.019	Incrementi	dall'01.10.019
Q	248	1.883,36	€ 31,79	1.915,15	€ 31,79	1.946,95	€ 31,79	1.978,74
2	209	1.584,95	€ 26,79	1.611,74	€ 26,79	1.638,54	€ 26,79	1.665,33
4	182	1.383,93	€ 23,33	1.407,26	€ 23,33	1.430,60	€ 23,33	1.453,93
5	169	1.284,80	€ 21,67	1.306,47	€ 21,67	1.328,13	€ 21,67	1.349,80
6	156	1.186,20	€ 10,00	1.196,20	€ 20,00	1.216,20	€ 20,00	1.236,20
7	133	1.029,98	€ 17,05	1.047,03	€ 17,05	1.064,08	€ 17,05	1.081,13
8	125	947,8	€ 16,03	963,83	€ 16,03	979,85	€ 16,03	995,88
9	114	864,31	€ 14,62	878,93	€ 14,62	893,54	€ 14,62	908,16
10	100	758,65	€ 12,82	771,47	€ 12,82	784,29	€ 12,82	797,11

Bh
H