

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per le aziende

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

e

per le aziende cartotecniche
e trasformatrici della carta e del cartone

La presente edizione a stampa del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle Aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le Aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone, 25 gennaio 2006, è stata autorizzata dalle organizzazioni sindacali firmatarie – ASSOGRAFICI, ASSOCARTA, SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL – che ne hanno verificato la conformità al testo originale in loro esclusivo possesso.

L'EDITORE

25 GENNAIO 2006

C.N.E.L.

8 DIC 2008

ARCHIVIO CONTRATTI
N° 123456789

Riproduzione vietata, anche parziale, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.

Tutti i diritti sono riservati.

Copyright 2006 ASSOGRAFICI, ASSOCARTA, SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL

INDICE

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

PARTE PRIMA

NORME GENERALI

*Sezione Prima***Rapporti sindacali**

Premessa	Pag. 5
Art. 1. - Il sistema delle relazioni sindacali	» 6
» 2. - Rappresentanze Sindacali Unitarie	» 7
» 3. - Accordi per agevolare la regolarizzazione dei rapporti di lavoro ...	» 8
» 4. - Comitati Aziendali Europei	» 8
» 5. - Osservatorio Nazionale	» 8
» 6. - Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione	» 9
» 7. - Sistema d'informazione	» 10
» 8. - Affissioni - Diffusione della stampa sindacale	» 12
» 9. - Assemblea	» 12
» 10. - Delegato di impresa	» 12
» 11. - Versamento dei contributi sindacali	» 12
» 12. - Permessi ed aspettative per cariche sindacali	» 13
» 13. - Formazione e aggiornamento professionale	» 13
» 14. - Controversie	» 14

*Sezione Seconda***Disciplina comune agli operai e agli impiegati**

Art. 1. - Assunzione - Documenti	» 17
» 2. - Visita medica	» 17
» 3. - Consultori	» 17
» 4. - Assenze	» 17
» 5. - Ammissione e lavoro delle donne e dei fanciulli	» 18
» 6. - Contratto a tempo determinato	» 18
» 7. - Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)	» 19
» 8. - Contratto di inserimento	» 20
» 9. - Apprendistato	» 22
» 10. - Contratto di somministrazione a tempo determinato	» 26
» 11. - Telelavoro	» 27
» 12. - Classificazione unica	» 27
» 13. - Orario di lavoro	» 36

Art. 14. - Lavoro straordinario, notturno e festivo	Pag.	41
» 15. - Maggiorazioni per lavoro a turni	»	42
» 16. - Premi di risultato	»	43
» 17. - Fondo nazionale di previdenza complementare	»	44
» 18. - Mobilità del personale	»	45
» 19. - Riposo settimanale	»	45
» 20. - Igiene e sicurezza del lavoro	»	45
» 21. - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	»	46
» 22. - Regolamento interno d'azienda	»	47
» 23. - Trasferte	»	47
» 24. - Appalti e lavori esterni	»	47
» 25. - Diritto allo studio	»	48
» 26. - Lavoratori studenti	»	48
» 27. - Congedi per Formazione e per Formazione continua	»	49
» 28. - Portatori di handicap	»	50
» 29. - Aspettativa	»	50
» 30. - Tutela della maternità e della paternità	»	50
» 31. - Patronati	»	52
» 32. - Diffusione di libri e riviste	»	52
» 33. - Trasferimento di azienda	»	52
» 34. - Passaggio di qualifica	»	53
» 35. - Nomenclatura	»	53
» 36. - Conteggi perequativi	»	53
» 37. - Trattamento di fine rapporto	»	53
» 38. - Indennità in caso di morte	»	54
» 39. - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore	»	54
» 40. - Disposizioni generali	»	54
» 41. - Decorrenza e durata	»	55
» 42. - Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa	»	55

PARTE SECONDA

NORME OPERAI

Art. 1. - Periodo di prova	»	59
» 2. - Operai addetti ai lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia	»	59
» 3. - Cambio delle squadre per lavoro a turni	»	60
» 4. - Interruzioni e sospensioni di lavoro	»	60
» 5. - Recuperi	»	60
» 6. - Giorni festivi	»	60
» 7. - Ferie	»	62
» 8. - Permessi	»	63
» 9. - Congedo matrimoniale	»	63
» 10. - Gratifica natalizia	»	63
» 11. - Aumenti periodici di anzianità	»	63

Art. 12. - Trasferimenti	Pag.	64
» 13. - Malattia e infortunio	»	64
» 14. - Chiamata e richiamo alle armi	»	67
» 15. - Mutamento di mansioni	»	67
» 16. - Corresponsione della retribuzione e delle competenze per cessazione del rapporto	»	67
» 17. - Indumenti di lavoro	»	68
» 18. - Lavoro a domicilio	»	68
» 19. - Lavoro a cottimo	»	68
» 20. - Disciplina del lavoro	»	69
» 21. - Tirocinio	»	70
» 22. - Addetti alle lavorazioni grafiche	»	70

PARTE TERZA

NORME IMPIEGATI

Art. 1. - Periodo di prova	Pag.	75
» 2. - Mutamento di mansioni	»	75
» 3. - Giorni festivi e riposo settimanale	»	75
» 4. - Sospensione o riduzione di lavoro	»	76
» 5. - Ferie	»	76
» 6. - Permessi	»	77
» 7. - Congedo matrimoniale	»	77
» 8. - Corresponsione della retribuzione	»	77
» 9. - Provvigioni o interessenze	»	78
» 10. - Indennità di cassa	»	78
» 11. - Indennità di contingenza	»	78
» 12. - Aumenti periodici di anzianità	»	78
» 13. - Tredicesima mensilità	»	79
» 14. - Trasferimenti	»	79
» 15. - Alloggio	»	80
» 16. - Malattia e infortunio non sul lavoro	»	80
» 17. - Infortuni sul lavoro e malattia professionale	»	81
» 18. - Chiamata e richiamo alle armi	»	82
» 19. - Certificato di lavoro	»	82
» 20. - Disciplina del lavoro: diritti e doveri delle parti	»	82
» 21. - Norme speciali	»	83

PARTE QUARTA

QUADRI

Art. 1. - Classificazione	Pag.	87
» 2. - Trattamento normativo	»	87
» 3. - Coperture assicurative	»	87
» 4. - Responsabilità civile legata alla prestazione	»	87

PARTE QUINTA
SALARI E STIPENDI

Art. 1. - Corresponsione della retribuzione. Quota oraria	Pag.	91
» 2. - Tabella dei minimi di stipendio e di salario	»	91
Norma transitoria	»	91

ALLEGATI

1. - Tabella della indennità di contingenza al 30 aprile 1992	Pag.	94
2. - Professionalità cartarie e professionalità cartotecniche nell'apprendistato ..	»	95
3. - Estratto della Legge 29 maggio 1982, n. 297 - Norme sul trattamento di fine rapporto	»	108
4. - Norme del Ccnl 21.7.1979 sull'indennità di anzianità	»	112
5. - Legge 15 luglio 1966, n. 604 - Norme sui licenziamenti individuali	»	115
6. - Legge 11 maggio 1990, n. 108 - Disciplina dei licenziamenti individuali ..	»	119
7. - Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento	»	123
8. - Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie	»	137
9. - Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro	»	144
10. - Nota illustrativa sui premi di risultato	»	153
11. - Accordo istitutivo Byblos	»	157
12. - Statuto Byblos	»	165
13. - Regolamento elettorale Byblos	»	188

Il giorno 25 gennaio 2006

tra l'ASSOCIAZIONE ITALIANA FRA GLI INDUSTRIALI DELLA CARTA, CARTONI E PASTE PER CARTA, rappresentata dal Presidente Giovanni Dell'Aria Burani e dal Consigliere incaricato Girolamo Marchi, assistiti da Gian Carlo Antonelli, da Gianni Bozzi e da Gian Luca Antonelli, con la partecipazione dei Signori: Andrea Balter, Danilo Baraldo, Alberto Gamba, Cristiano Gigli, Filiberto Graziani, Alberto Isnardi, Rodolfo Magosso, Franco Montevicchi, Eros Pietrapiana, Stefano Pozzi, Guido Sagramoni, Pier Paolo Salamon;

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA INDUSTRIE GRAFICHE, CARTOTECNICHE E TRASFORMATRICI, rappresentata dal Presidente della delegazione industriale Piero Attoma, assistito da Gian Carlo Antonelli, con la partecipazione dei Signori: Alberto Gamba, Filiberto Graziani, Adelaide Iones, Giovanni Maria Marinelli, Mario Pineschi, Pier Paolo Salamon, Massimo Villani, Aurelio Vitiello;

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona di Giovanni Ricci Curbastro;

e il SINDACATO LAVORATORI COMUNICAZIONE rappresentato dal Segretario Generale Emilio Miceli e dai Segretari Nazionali Stefania Baschieri, Massimo Cestaro, Silvano Conti, Riccardo Ferraro, Elisabetta Ramat, Rosario Strazzullo ed Emiliano Baretella, assistiti dalle delegazioni territoriali;

e la FEDERAZIONE INFORMAZIONE SPETTACOLO E TELECOMUNICAZIONI rappresentata dal Segretario Generale Armando Giacomassi e dai Segretari Nazionali Roberto Barsi, Raffaella Di Rodi, Luigi Gastoldi, Maurizio Giustini, assistiti dalle delegazioni territoriali;

e la UNIONE ITALIANA LAVORATORI DELLA COMUNICAZIONE rappresentata dal Segretario Generale Bruno Di Cola e dai Segretari Nazionali Riccardo Catini, Alessandro Cucchi, Simonetta Corsi, Rossella Manfrini, Pierpaolo Mischi, Giorgio Serao, assistiti dalle delegazioni territoriali;

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per le aziende esercenti l'industria della carta, cartone e paste per carta, per le aziende cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone e per i lavoratori da esse dipendenti, in sostituzione del contratto collettivo nazionale di lavoro del 13 luglio 2001 rinnovato dall'accordo del 26 giugno 2003.

SFERA DI APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

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

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

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

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

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

PARTE PRIMA
NORME GENERALI

Sezione Prima

Rapporti sindacali

PREMESSA

Il presente c.c.n.l. viene stipulato in applicazione dei principi e delle norme contenuti nel «Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo» del 23 luglio 1993.

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

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

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

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

Il presente c.c.n.l. è stato stipulato sulla base della presente premessa che ne costituisce parte integrante.

Art. 1 - Il sistema delle relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è costituito:

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

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Il c.c.n.l. è composto da una parte normativa di durata quadriennale e da una parte economica di durata biennale.

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

Per il negoziato relativo alla definizione dei minimi tabellari per il secondo biennio le Parti si incontreranno nel mese di maggio 2008 previa formalizzazione della richiesta da parte delle Organizzazioni sindacali.

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

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza ovvero dalla data di presentazione delle richieste se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominato «indennità di vacanza contrattuale».

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

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detto importo sarà pari al 50 per cento dell'inflazione programmata.

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

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

La contrattazione aziendale

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

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

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

Modalità, contenuti e limiti della contrattazione aziendale con contenuto economico sono disciplinati dall'articolo 16, Sezione seconda.

La contrattazione aziendale di tipo normativo avviene sulle materie demandate a tale livello dal c.c.n.l..

Consultazione, informazione, esame congiunto

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

Art. 2 - Rappresentanze Sindacali Unitarie

Le R.S.U. di cui all'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 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.

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

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

Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti l'iniziativa per l'elezione della R.S.U. può essere assunta dalle Organizzazioni sindacali firmatarie il Protocollo del 23 luglio 1993, dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. e dalle Organizzazioni sindacali che pur non avendo stipulato il c.c.n.l., né sottoscritto il Protocollo 23 luglio 1993, possiedono i seguenti requisiti:

- siano formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo;
- accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione e l'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993;
- presentino una lista corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti nell'unità produttiva pari almeno al 5 per cento degli aventi diritto al voto.

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

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

A norma dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, all'atto delle elezioni per la costituzione della R.S.U., i candidati a rappresentanti per la sicurezza vengono indicati specificatamente tra gli altri candidati proposti.

I componenti la R.S.U. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente.

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

In caso di dimissioni di un componente designato dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. si procederà ad una nuova designazione da parte delle stesse Organizzazioni.

I sostituti decadono con gli altri componenti alla scadenza triennale.

Le dimissioni e le conseguenti sostituzioni dei componenti la R.S.U. non possono superare il 50 per cento dei componenti pena la decadenza dell'intero organismo.

Le organizzazioni stipulanti il presente contratto e quelle che aderiscono formalmente alla presente regolamentazione e all'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U. rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A..

Per quanto non previsto dal presente articolo e per ciò che attiene al regolamento elettorale, si fa rinvio all'Accordo interconfederale riportato in allegato al c.c.n.l..

Art. 3 - Accordi per agevolare la regolarizzazione dei rapporti di lavoro

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

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

Il riallineamento dovrà avvenire in tempi certi e predeterminati e dovrà concludersi con la piena applicazione del c.c.n.l..

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

Art. 4 - Comitati Aziendali Europei

I Comitati Aziendali Europei sono disciplinati dall'Accordo interconfederale 6 novembre 1996 riguardante il recepimento della Direttiva CE n. 94/45 del 22 settembre 1994 ad opera del D.Lgs. 2 aprile 2002 n. 74.

Art. 5 - Osservatorio Nazionale

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

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

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

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

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

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

1. Commissione con il compito di seguire lo sviluppo della legislazione in tema di lavori usuranti e di elaborare gli adempimenti che venissero rinviati alle parti sociali;
2. Commissione nazionale per le pari opportunità composta da 6 membri, per la metà designati dalle Associazioni imprenditoriali stipulanti e per metà dalle Organizzazioni sindacali stipulanti. La commissione avrà i seguenti compiti:
 - esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nei settori disciplinati dal c.c.n.l.;
 - elaborare, con riferimento alla legge n. 125/1991 e successive modifiche ed integrazioni, schemi di progetti di azioni positive;
 - esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali;
 - studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali sui luoghi di lavoro accertando in via preventiva diffusione e caratteristiche del fenomeno.

3. Commissione che elaborerà i progetti per la formazione teorica per gli apprendisti e valuterà i fabbisogni di formazione di base e di formazione continua in relazione alla evoluzione tecnologica dei processi produttivi.

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

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

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

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

Art. 6 - Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione

In caso di processi di ristrutturazione aziendale, oppure di introduzione di nuovi sistemi produttivi, o di significative modifiche all'organizzazione del lavoro o di decentramento di importanti fasi dell'attività produttiva che comportano rilevanti ricadute sui livelli di occupazione o estesi interventi di riconversione professionale dei lavoratori, le Direzioni aziendali, fermi restando i distinti ruoli e responsabilità, esporranno alla R.S.U. e alle OO.SS. territoriali invitate tramite la competente Associazione territoriale imprenditoriale preventivamente alla loro adozione i progetti predisposti, illustrandone motivazioni e finalità ed esamineranno le osservazioni e le proposte eventualmente avanzate.

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

Terminata la fase consultiva, gli aspetti del piano aziendale riguardanti i lavoratori saranno oggetto di appositi incontri, tra Direzione aziendale, Associazione imprenditoriale territoriale R.S.U e OO.SS. territoriali finalizzati a disciplinarne l'attuazione.

Per le aziende che attuano o attueranno il lavoro continuo 7 giorni su 7 la situazione degli organici e la distribuzione dell'orario di lavoro delle maestranze con l'introduzione delle 9 mezze squadre, al fine di realizzare l'orario di lavoro contrattuale sarà oggetto di esame con la R.S.U. e le OO.SS. territoriali.

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

Art. 7 - Sistema d'informazione

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

a) Livello nazionale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Livello territoriale

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

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

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

c) Livello di gruppo

In occasione di uno specifico incontro, promosso dalle Associazioni nazionali imprenditoriali, i gruppi industriali, individuabili nei complessi produttivi con più stabilimenti situati nel territorio nazionale, porteranno a conoscenza delle RSU delle unità produttive del gruppo, assistite dalle Organizzazioni sindacali stipulanti, informazioni sui programmi produttivi, sugli investimenti previsti a breve e medio periodo, sull'entità dei finanziamenti pubblici, sui corsi di formazione di cui all'art. 13, Parte prima, Sezione prima, sui programmi che comportano nuovi insediamenti industriali o consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti, anche in riferimento ai problemi delle materie prime, illustrando i criteri generali della loro localizzazione, e le prevedibili implicazioni sull'occupazione, mobilità, qualificazione professionale dei lavoratori e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

d) Livello di unità produttiva

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

* * *

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

* * *

Per le aziende con un numero di dipendenti inferiore a 50 potranno essere effettuati, su richiesta di una delle parti aziendali, rappresentate ed assistite dalle rispettive Organizzazioni sindacali, incontri per l'esame di eventuali problemi e situazioni di natura strutturale e produttiva che richiedessero un approfondimento in tale sede anche ai fini

di tutelare l'occupazione e favorire lo sviluppo.

Art 8 - Affissioni – Diffusione della stampa sindacale

Fermo quanto previsto dall'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le Direzioni aziendali consentiranno ai sindacati territoriali di categoria, aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto di fare affiggere in apposito albo comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, a firma dei segretari responsabili dei sindacati medesimi, consegnandone a scopo informativo copia alla direzione aziendale.

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

Art. 9 - Assemblea

Le assemblee di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, potranno essere indette anche dalle Organizzazioni sindacali di categoria territoriali e si svolgeranno su richiesta congiunta delle competenti Organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti alle Federazioni stipulanti il presente contratto. Nelle aziende che occupano meno di 16 dipendenti i lavoratori hanno diritto a 5 ore annue retribuite per partecipare alle assemblee.

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

Art. 10 - Delegato di impresa

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

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

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

Art. 11 - Versamento dei contributi sindacali

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

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

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

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

Art. 12 - Permessi ed aspettative per cariche sindacali

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

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

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

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

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

Art. 13 - Formazione e aggiornamento professionale

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

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

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

Infatti il livello nazionale:

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

L'attività di cui sopra sarà svolta in coordinamento con le strutture territoriali delle

parti delle aree interessate e con le articolazioni territoriali di Fondimpresa.

I lavoratori che frequenteranno i corsi di cui al presente articolo potranno avvalersi dei permessi previsti dall'art. 25, Parte prima, Norme generali, del presente contratto, secondo la disciplina prevista dall'articolo stesso.

In relazione a quanto sopra i Gruppi e le aziende nell'ambito degli incontri previsti dall'art. 7, Parte prima, Sistema di informazione, forniranno alle RSU e alle OO.SS. territoriali informazioni sui corsi effettuati, specificandone le finalità e i risultati conseguiti, e sui corsi programmati.

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

Art. 14 - Controversie

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

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

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

Sezione Seconda

**Disciplina comune agli operai
e agli impiegati**

Art. 1 - Assunzione – Documenti

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

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

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

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

Il datore di lavoro potrà richiedere i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti a quelle risultanti dalle registrazioni della scheda professionale dei lavoratori sempreché il lavoratore ne sia in possesso.

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

Art. 2 - Visita medica

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

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

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

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

Gli accertamenti previsti dal presente articolo sono effettuati da medici competenti ai sensi del D.Lgs. 15 agosto 1991, n. 277.

Art. 3 - Consulori

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

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

Art. 4 - Assenze

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

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

Per le procedure di comunicazione e giustificazione delle assenze per malattia si fa rinvio agli artt. 13 - Parte operai e 16 - Parte impiegati.

Art. 5 - Ammissione e lavoro delle donne e dei fanciulli

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge e da eventuali Accordi Interconfederali.

Art. 6 - Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti si richiamano 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.

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

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

Tale periodo potrà essere incrementato previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218.

Sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo, nella misura del 16% in media annua dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, i contratti a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi specifiche:

- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario od occasionale;
- per operazioni di manutenzione straordinaria degli impianti;
- per copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione di impresa;
- per sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- per copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche.

In situazioni particolari, sempre per le fattispecie sopra indicate, in sede aziendale, con accordo tra Direzione e R.S.U. e, in mancanza di queste ultime con le OO.SS. territoriali, la percentuale di cui al comma precedente può essere elevata fino al 20%.

Sono comunque consentite ai titoli di cui sopra 5 assunzioni a termine.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire i rischi specifici connessi alle esecuzioni del lavoro.

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

L'impresa fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della R.S.U., informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore un trattamento di fine rapporto proporzionato alla durata del contratto stesso e calcolato con le modalità previste dal presente contratto nazionale.

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

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/4 della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposta al contratto.

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

Nota a verbale

La durata del contratto di lavoro a tempo determinato stipulato per sostituire i lavoratori assenti sarà comprensiva dei periodi di affiancamento eventualmente necessari.

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

Il contratto di lavoro a tempo parziale, disciplinato dal D.lgs. n. 61 del 20/02/2000, dal successivo D.lgs. n. 100 del 26 febbraio 2001 e dal D.lgs. n. 276/2003, comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

Il trattamento economico e normativo seguirà i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili in conformità a quanto previsto dall'art. 4 del D.lgs. n. 61/2000.

Le prestazioni a tempo parziale potranno essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate, secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza. Le Parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui al precedente periodo non configurano una fattispecie di clausola elastica disciplinata dall'art. 3, comma 7, del D.lgs. n. 61/2000 come modificato dal D.lgs. n. 276/2003.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

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

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto. 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 una settimana e comportano una maggiorazione del 10% dello stipendio o salario relative alle ore prestate in più.

Le variazioni in aumento non possono superare il 20% 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 effettuata, una maggiorazione dello stipendio o salario del 10%.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

In considerazione delle specifiche caratteristiche dei processi produttivi delle aziende cartarie e cartotecniche esposte al verificarsi di situazioni che determinano modifiche alla programmazione delle attività, è consentita, con l'accordo del lavoratore, anche in caso di rapporti di lavoro a termine, la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima annua del 20% del normale orario annuo concordato.

Le ore di lavoro supplementare, nei limiti dell'orario normale contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, sono retribuite con una maggiorazione del 20% dello stipendio o salario comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Le ore di lavoro supplementare che eccedono l'orario normale contrattuale giornaliero del lavoratore a tempo pieno sono retribuite come straordinarie e a tali prestazioni si applica la disciplina contrattuale vigente per i rapporti a tempo pieno.

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 tenderanno ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia, ovvero dalla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

In conformità a quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs. n. 61/2000, come modificato dal D.lgs. n. 276/2003, il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

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

Semestralmente la Direzione aziendale fornirà alla 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 sulle sue motivazioni.

Art. 8 - Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del Decreto Legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del Decreto Legislativo n.

297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata;
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto;
- il trattamento economico consistente nel solo trattamento contrattuale relativo all'inquadramento assegnato (paga base, ex indennità di contingenza, e.d.r., eventuali maggiorazioni).

In caso di mansioni che nella fase iniziale del rapporto prevedano una progressione automatica di carriera, l'inquadramento iniziale sarà il livello E per 9 mesi; successivamente l'inquadramento sarà il livello D/2.

Per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore a quello previsto dalla Classificazione unica.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità di formazione.

Il contratto di inserimento avrà una durata minima di 9 mesi e massima di 18 mesi.

Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo potrà essere prevista una durata massima di 12 mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

La registrazione delle competenze acquisite sarà effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato nel libretto formativo del cittadino.

Per quanto riguarda il trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro il lavoratore in contratto di inserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di 70 giorni.

Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica (operai e impiegati).

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione degli eventuali servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

Per quanto riguarda il Premio di risultato, a livello aziendale sarà valutata l'applicazione dell'istituto ai lavoratori con contratto di inserimento e in questo ambito i criteri e le modalità da adottare.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

Art. 9 - Apprendistato

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, ad essere trasformato in un contratto a tempo indeterminato.

L'apprendistato professionalizzante è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

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.

Formazione

Fermo restando la competenza Regionale, d'intesa con le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., nella definizione dei profili formativi, si conviene la seguente regolamentazione ai sensi dell'art. 49, comma bis del D.lgs 276/2003.

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

COMPARTO CARTARIO

Figure operaie

Addetti alle attività produttive

Profili esemplificativi:

- a) Addetti di produzione/laboratorio/allestimento cartario
- b) Operatore di produzione/laboratorio/allestimento cartario

Addetti all'attività manutentiva

Profili esemplificativi:

- c) Addetto manutenzione
- d) Operatore manutenzione

Addetto servizi generali di stabilimento

Profili esemplificativi:

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

Figure impiegate

Impiegati area amministrativa

Profili esemplificativi:

f) Addetto amministrazione e sistemi informativi

g) Specialista amministrazione e sistemi informativi

Impiegati area commerciale

Profili esemplificativi:

h) Addetto commerciale

i) Specialista commerciale

Impiegati area tecnica

Profili esemplificativi:

l) Tecnico di produzione/laboratorio/allestimento cartario

m) Specialista di produzione/laboratorio/allestimento cartario

n) Tecnico di manutenzione

o) Specialista di manutenzione

COMPARTO CARTOTECNICO

Figure operaie

Addetti alle attività produttive

Profili esemplificativi:

a) Operatore su macchine per la produzione cartotecnica (piega-incolla, spiratrici, ecc.)

b) Operatore su macchina ondulatrice con prove di laboratorio

c) Operatore su macchina accoppiatrice con prove di laboratorio

d) Operatore addetto a macchina per estrusione film con prove di laboratorio

e) Operatore su macchine da stampa e/o fustellatrici con prove di laboratorio

f) Operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di scatole rivestite con prove di laboratorio

g) Operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di imballi in cartone ondulato con prove di laboratorio

h) Operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di sacchi con prove di laboratorio

i) Operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di imballaggio flessibile con prove di laboratorio

Addetti all'attività manutentiva e di laboratorio

Profili esemplificativi:

l) Addetto manutenzione

m) Operatore manutenzione

n) Addetto laboratorio/allestimento cartotecnico

o) Operatore laboratorio

Addetto servizi generali di stabilimento

Profili esemplificativi:

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

Figure impiegate

Profili esemplificativi:

q) Addetto gestione qualità/ambiente

r) Addetto amministrazione/informatica

s) Addetto commerciale

t) Tecnico di programmazione della produzione cartotecnica

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

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

La formazione dovrà essere strutturata e certificabile secondo le modalità definite dalle future disposizioni normative; la formazione, anche quella svolta internamente all'impresa, dovrà risultare nel libretto formativo del cittadino in cui saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione di apprendistato; la formazione potrà avvenire anche con modalità in alternanza, *on the job* ed in affiancamento.

Le materie collegate alla realtà aziendale/professionale saranno oggetto di formazione interna, anche con modalità e-learning, mentre le altre potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda anche con modalità di e-learning.

Nel piano formativo una quota del monte ore prevederà l'apprendimento di nozioni di igiene sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, una quota sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota potrà concernere l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro.

Le ore di formazione relative all'antinfortunistica e all'organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro.

Le ulteriori ore di formazione formale specificatamente rivolte al conseguimento della qualificazione, potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, *on the job*, in affiancamento e moduli di formazione teorica.

La durata della formazione è fissata in 120 ore medie annue.

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

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

In caso di aziende plurilocalizzate i locali potranno essere situati anche in un altro stabilimento o struttura di riferimento, ubicate anche in un'altra regione.

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

Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Al termine del periodo di apprendistato le imprese rilasceranno all'apprendista, oltre alle registrazioni nel libretto formativo, un documento che attesti il periodo di apprendistato compiuto e l'attività lavorativa per la quale è stato effettuato l'apprendistato.

Durata ed inquadramento

Le durate massime del contratto di apprendistato sono:

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

Per gli apprendisti destinati a qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel gruppo B o nel gruppo A o nel livello Q, la durata del contratto di apprendistato è ridotta di 1 anno se in possesso di diploma o laurea breve coerente con la qualificazione professionale da acquisire e di 2 anni se in possesso di laurea sempre che sia coerente con la qualificazione professionale da acquisire.

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 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 RSU 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 agli artt. 1, Parte seconda, e 1, Parte terza, con riferimento al livello di assunzione.

Malattia

L'apprendista non in prova assente dal lavoro per malattia ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità, per tutta la durata della malattia, sino ad un massimo di 12 mesi, mentre la durata del rapporto di apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza, nel caso di malattie di durata superiore a 30 giorni lavorativi.

In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si intende riferito ad un arco temporale di 36 mesi.

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

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

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

Tale trattamento non è cumulabile con eventuale altro trattamento che per lo stesso titolo sia in atto o venga istituito in avvenire.

Infortunio sul lavoro o malattia professionale

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

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

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

Con periodicità semestrale l'azienda comunicherà alle RSU le assunzioni con contratto di apprendistato.

Rinvio alle disposizioni contrattuali

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

Norma transitoria

Il presente articolo decorre dal 25 gennaio 2006.

Art. 10 - 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.

L'informazione al lavoratore della durata temporale della proroga deve essere fornita, salvo motivi di urgenza, con un preavviso di cinque giorni rispetto alla scadenza inizialmente prevista o successivamente prorogata.

Comunque l'informativa non può essere fornita con un anticipo inferiore a due giorni.

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

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 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 e 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 16% in media annua dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, i contratti di somministrazione a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi specifiche:

- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario od occasionale;
- per operazioni di manutenzione straordinaria degli impianti;
- per copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione di impresa;
- per sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- per copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche.

In situazioni particolari, sempre per le fattispecie sopra indicate, in sede aziendale, con accordo tra direzione e R.S.U. e, in mancanza di queste ultime con le OO.SS. territoriali, la percentuale di cui al comma precedente può essere elevata fino al 20%.

Sono comunque consentite ai titoli di cui sopra 5 contratti di somministrazione.

Art. 11 - Telelavoro

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

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

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

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

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

Art. 12 - Classificazione Unica

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

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

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

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

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

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

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

Declaratorie e Profili

QUADRI

Gruppo A

A Super - DECLARATORIA

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

- Profili

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

A - DECLARATORIA

Appartengono a questo gruppo i lavoratori che, in relazione alle capacità acquisite, esplicano funzioni direttive con discrezionalità di poteri, anche se limitati a determinati

servizi di notevole importanza, autonomia di iniziativa e facoltà di decisione in base alle direttive generali impartite dall'imprenditore o dai dirigenti dell'impresa.

– *Profili*

- 1) Lavoratore, anche se solo, responsabile dell'intero ciclo di produzione o di esercizio o dell'intero comparto amministrativo e commerciale, di cui dirige e coordina l'andamento funzionale e organizzativo;
- 2) Lavoratore, anche se solo, responsabile di azienda minore di cui dirige e coordina l'andamento funzionale e organizzativo;
- 3) Lavoratore che progetta metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico e/o elabora l'impostazione generale di programmi complessi e di ampia portata;
- 4) Responsabile di laboratorio che dirige e coordina in maniera autonoma l'attività degli operatori addetti al controllo sul prodotto, materiali, materie prime, impianti di trattamento (acque, emissioni in atmosfera);
- 5) Responsabile preposto allo studio e all'analisi delle norme e delle problematiche ecologico-ambientali, alla ricerca delle soluzioni per il miglioramento ecologico e tecnico-economico, al supporto tecnico per la certificazione ambientale e in generale all'attuazione delle politiche dell'azienda in tale materia;
- 6) Responsabile del servizio Prevenzione e Protezione che in via esclusiva coordina l'attività degli addetti al servizio ed è preposto alla individuazione e valutazione dei rischi, allo studio e alla elaborazione delle misure preventive e protettive, delle procedure di sicurezza, dei programmi di informazione e formazione dei lavoratori, alla definizione della conformità agli standard di sicurezza degli impianti e, in generale, all'attuazione delle politiche dell'azienda in tale materia.

Gruppo B

DECLARATORIA

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

– *Profili del livello B1*

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

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

– *Profili del livello B2S*

- 1) Operatore di cartiera di elevata professionalità ed esperienza che, con responsabilità del ciclo operativo, avvia conduce e controlla, nella loro funzionalità ed esercizio, macchine continue con patinatrice in macchina di ultima generazione di rilevante e avanzata complessità tecnica e tecnologica e altissima potenzialità (oltre 1.100 tonn/giorno e oltre 10 metri di larghezza della tela) e velocità (oltre 1.800 metri al minuto), gestite da evoluti sistemi di controllo di processo.

– *Profili del livello B2*

- 1) Lavoratore di concetto addetto a servizi tecnici o a reparti di produzione ovvero a servizi amministrativi e/o commerciali che ha compiti di controllo e di coordinamento nell'andamento delle lavorazioni o del servizio o ufficio cui è addetto;
- 2) Lavoratore di concetto che, con ampia conoscenza dei linguaggi e delle metodologie di programmazione EDP utilizzate, nonché dell'hardware e del software di base in dotazione, provvede alla stesura originale o alla revisione di programmi anche di rilevante dimensione e complessità (sulla base delle documentazioni ricevute) (programmatore);
- 3) Lavoratore che in maniera autonoma guida, controlla e coordina con apporto di competenza tecnico-pratica, l'attività di reparti o di gruppi di lavoratori (qualora controlli lavoratori compresi nei profili del presente livello, acquisisce il 1° livello del gruppo B);
- 4) Operatore di laboratorio altamente specializzato che, in base a conoscenze specifiche, esegue con apparecchiature tecnologicamente avanzate prove complesse sul prodotto, materiali, materie prime, acque e controlla con responsabilità del ciclo operativo gli impianti di trattamento e di depurazione delle acque;

- 5) Lavoratore altamente specializzato che, con responsabilità dei risultati guida, controlla e coordina l'intero ciclo di produzione del cartone ondulato;
- 6) Operatore di cartiera altamente specializzato che, con responsabilità del ciclo operativo, avvia, conduce e controlla nella loro funzionalità ed esercizio, macchine continue (anche per la produzione di carte fini e finissime) o patinatrici fuori macchina di rilevante ed avanzata complessità tecnica o tecnologica e alta potenzialità o collegate a calcolatori di processo;
- 7) Lavoratore altamente specializzato che con responsabilità del ciclo operativo avvia, conduce e controlla, nella loro funzionalità ed esercizio, macchine e impianti cartotecnici e della trasformazione muniti di calcolatori di processo;
- 8) Lavoratore di cartiera altamente specializzato responsabile del ciclo operativo di impianto per la produzione di vapore o di energia di rilevante e avanzata complessità tecnica o tecnologica e alta potenzialità;
- 9) Lavoratore di cartiera altamente specializzato addetto a lavori complementari di riparazione e di manutenzione o aggiustaggio o messa a punto o montaggio di gruppi o impianti meccanici o elettrici ed elettronici o idraulici o pneumatici, che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali o addetto a macchine utensili per lavori di alta precisione;
- 10) Lavoratore cartotecnico altamente specializzato addetto a lavori complementari di riparazione e di manutenzione o aggiustaggio o messa a punto o montaggio di gruppi o impianti relativamente alle parti meccaniche ed elettriche oppure alle parti elettriche, elettroniche e strumentazione che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali.

Gruppo C

DECLARATORIA

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

- Profili del livello CIS

- 1) Operatore di cartiera che con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale avvia, conduce e controlla nella funzionalità di esercizio un impianto di ultima generazione completo e complesso di disinchiostrazione;
- 2) Operatore di cartiera che con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale avvia, conduce e controlla nella funzionalità di esercizio un impianto di termocombustione con eventuale produzione di energia elettrica verificandone i parametri e i valori delle emissioni;
- 3) Operatore che con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale avvia, conduce e controlla nella funzionalità di esercizio estrusori di ultima generazione totalmente automatizzati e di elevata capacità produttiva dotati di gruppi di stampa a più colori per la produzione di carte politenate;

- 4) Conduttore con preparazione che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale opera su macchine flessografiche di scatolificio con stampa ad alta definizione a 4 o più colori più vernice e fustellatura in piano o rotativa e sistema di pallettizzazione del prodotto;
- 5) Operatore cartotecnico proveniente dal livello C/1 che abbia conseguito la piena capacità professionale di condurre indistintamente almeno le seguenti macchine complesse di scatolifici: bobt stampanti e fustelle rotative stampanti; bobt stampanti e case maker stampanti, e che svolge in modo non occasionale tale molteplicità di mansioni da almeno due anni.
- 6) Addetto alla taglierina elettronica che, oltrechè gestire la taglierina/tagliacordona, è in grado di intervenire attivamente su altre posizioni della linea ondulatorice;
- 7) Operatore che, a seguito di un percorso di formazione professionale, avvia conduce e controlla nella loro funzionalità ed esercizio almeno tre impianti nell'area dell'allestimento cartario ed è in grado di effettuare interventi di manutenzione ordinaria.

Nota a verbale

Gli impianti cui fa riferimento il presente profilo sono: calandre, bobinatrici, taglio, imballo, goffatrici e forno.

- Profili del livello C1

- 1) Lavoratore che, indipendentemente dalla sua diretta partecipazione alle lavorazioni, guida, controlla e coordina il lavoro di squadre, con apporto di competenza tecnico-pratica, e con limitata autonomia nell'ambito delle sue funzioni (qualora controlli lavoratori compresi nei profili del presente livello acquisisce il 2° livello del gruppo B);
- 2) Impiegato d'ordine che, per effetto di una maggiore professionalità ed esperienza e attraverso una più ampia e articolata attribuzione di compiti, svolge attività e lavori che presentano maggiore complessità rispetto a quelli classificati nel livello inferiore;
- 3) Operatore esperto che esegue autonomamente, secondo le sequenze e i tempi stabiliti, le procedure, anche di ripartenza, di elaborazione dati;
- 4) Operatore di cartiera che, con responsabilità del ciclo operativo, comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale, avvia, conduce e controlla, nella loro funzionalità ed esercizio, macchine o impianti di media complessità tecnologica (anche continue per la produzione di carte fini e finissime);
- 5) Lavoratore con rilevante grado di specializzazione, responsabile di impianto per la produzione di vapore di media potenzialità con caratteristiche di media complessità tecnica e tecnologica;
- 6) Lavoratore, con rilevante grado di specializzazione, addetto a lavori complementari di riparazione e manutenzione o aggiustaggio o messa a punto o montaggio di gruppi o impianti meccanici o elettrici o elettronici o idraulici o pneumatici che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali;
- 7) Conduttore con preparazione e/o preparatore che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale, opera su macchine o impianti cartotecnici e di allestimento di particolare complessità tecnica e tecnologica (vedi dichiarazione a verbale);

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

Questo profilo riguarda tutte le specializzazioni e lavorazioni della cartotecnica e della trasformazione purché siano in esercizio nei vari comparti considerati macchine o impianti che abbiano la richiesta complessità tecnica e tecnologica (ad es. macchina ondulatrice, case maker a più lavorazioni in linea dall'alimentazione alla pallettizzazione, fustellatrice rotativa e piana dall'alimentazione alla pallettizzazione, tubiere e fermafondi per la produzione di sacchi a grande contenuto).

- 8) Primi coadiutori di operatori di cartiera inquadrati al 6° e 8° profilo del 2° livello del gruppo B;
- 9) Operatore con rilevante grado di specializzazione responsabile di più gruppi di pallettizzazione totalmente automatizzati, dei nastri di accumulo e collettori che ne controlla, coordina e ottimizza il funzionamento, predispone e modifica i programmi di pallettizzazione, individua le anomalie ed effettua il ripristino e le riparazioni dei guasti;
- 10) Lavoratore che, con partecipazione diretta, svolge compiti di coordinamento operativo degli addetti ai reparti ricevimento materie prime o spedizione prodotti finiti;
- 11) Lavoratore con rilevante grado di specializzazione che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue nei laboratori le prove tecnologiche e analisi di routine su campioni di prodotto, materiali e materie prime, usando le attrezzature necessarie e procedendo alle relative annotazioni;
- 12) Conduttore con un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale che, con responsabilità del ciclo operativo opera su macchine o impianti cartotecnici del comparto "tissue" di media complessità tecnica e tecnologica in entrambe le tipologie rotoli e piegati effettuando in piena autonomia e responsabilità le operazioni di cambio formato, messa a punto regolazione e piccola manutenzione;
- 13) Conduttore con un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale che, con responsabilità del ciclo operativo opera su macchine o impianti cartotecnici del comparto "tissue" di media complessità tecnica e tecnologica di tipologia rotoli che esegue piccola manutenzione, cambi formato, messa a punto e ottimizzazione su tutte le macchine componenti la linea con responsabilità delle modalità e dei risultati dell'intervento.

Dichiarazione a verbale per i due precedenti profili

Si intendono per macchine e impianti cartotecnici di media complessità tecnologica: per la tipologia rotoli: ribobinatrici automatiche per produzione rotoli igienici e asciugatutto;

per la tipologia piegati: piegatrici per produzione fazzoletti ad elevata velocità.

- 14) Conduttore con un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale che, con responsabilità del ciclo operativo opera su macchine o impianti cartotecnici del comparto "tissue" di tipologia piegati ed esegue abitualmente su più di due linee piccola manutenzione, cambi formato, messa a punto e ottimizzazione su tutte le macchine componenti le linee con responsabilità delle modalità e dei risultati dell'intervento.

Profili del livello C2

- 1) Lavoratore addetto a servizi o uffici amministrativi, commerciali o tecnici che svolge mansioni d'ordine (proveniente dal 3° livello del presente gruppo dove ha trascorso 2 anni di effettivo servizio);

- 2) Operatore di cartiera che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale, conduce e controlla, nella loro funzionalità ed esercizio, macchine o impianti di produzione;
- 3) Conduttore con preparazione e/o preparatore che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale, opera su macchine o impianti cartotecnici e di allestimento di media complessità tecnica e tecnologica;
- 4) Primo coadiutore di operatore di cartiera inquadrato al 4° e 5° profilo del 1° livello del presente gruppo;
- 5) Secondo coadiutore di operatore di cartiera inquadrato al 6° e 8° profilo del 2° livello del gruppo B;
- 6) Aiutante alla conduzione e preparazione di macchine particolarmente complesse di cui al 7° profilo del livello C/1 in grado di sostituire temporaneamente il capo macchina;
- 7) Lavoratore addetto alla manutenzione con adeguato grado di specializzazione che opera su macchinari o impianti, individuando i guasti ed effettuando le riparazioni o che opera su macchine utensili;
- 8) Operatore anche carrellista delle attività di spedizione e/o ricevimento materiali che, effettuando le registrazioni e le imputazioni necessarie, è responsabile della quantità di merce spedita e/o ricevuta, curando lo stivaggio e/o la rotazione dei prodotti e materiali, in relazione agli spazi disponibili;
- 9) Autista per servizi esterni ed infermiere patentato;
- 10) Lavoratore con adeguato grado di specializzazione che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue prove di misura nei laboratori per le operazioni di normale controllo, provvedendo alle relative annotazioni.

– *Profili del livello C3*

- 1) Lavoratore addetto a servizi o uffici amministrativi, commerciali o tecnici che svolge mansioni d'ordine (trascorsi 2 anni di effettivo servizio nel presente livello acquisisce il livello superiore);
- 2) Lavoratore che, con responsabilità del ciclo operativo comportante un normale grado di specializzazione tecnica e professionale opera su macchine o impianti non identificabili nei livelli superiori del presente gruppo;
- 3) Lavoratore addetto a compiti di alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, nonché a funzione di aiuto (proveniente dal gruppo D);
- 4) Conduttore, senza preparazione, di macchine o impianti cartotecnici (proveniente dal gruppo D);
- 5) Operatore su macchine o impianti semplici la cui eventuale preparazione o messa a punto o conduzione non presenta particolari difficoltà (proveniente dal gruppo D);
- 6) Lavoratore addetto a lavorazioni di allestimento cartario e cartotecnico (proveniente dal gruppo D);
- 7) Legatore specializzato di cartotecnica;
- 8) Primo coadiutore di operatore di cartiera inquadrato al 2° profilo del 2° livello del presente gruppo;
- 9) Aiutante di operatore di cartiera su macchina continua e/o patinatrice fuori macchina (proveniente dal 1° livello del gruppo D dove ha trascorso 2 anni di effettivo servizio);
- 10) Aiutante alla conduzione e/o preparazione di macchine particolarmente complesse di cui al 7° profilo del 1° livello del presente gruppo (proveniente dal gruppo D);

- 11) Conduttore di carrelli a motore o mezzi meccanici similari attrezzati per operazioni multiple;
- 12) Lavoratore specializzato addetto a lavori complementari di manutenzione, di riparazione e di aggiustaggio (proveniente dal 1° livello del gruppo D dove ha trascorso 2 anni di effettivo servizio);
- 13) Addetto a servizi di magazzino che nel proprio mestiere abbia raggiunto un normale grado di specializzazione;
- 14) Lavoratore con normale grado di specializzazione che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue prove di misura nei laboratori per le operazioni di normale controllo, provvedendo alle relative annotazioni.

Gruppo D

DECLARATORIA

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

– Profili del livello DI

- 1) Conduttore senza preparazione di macchine o impianti cartotecnici (proveniente dal 2° livello del presente gruppo acquisisce, trascorsi 2 anni di effettivo servizio al presente livello, il 3° livello del gruppo C);
- 2) Operatore su macchine o impianti semplici la cui eventuale preparazione o messa a punto o conduzione non presenta particolari difficoltà (proveniente dal 2° livello del presente gruppo acquisisce, trascorsi 2 anni di effettivo servizio al presente livello, il 3° livello del gruppo C);
- 3) Lavoratore addetto a lavorazioni di allestimento cartario e cartotecnico (proveniente dal 2° livello del presente gruppo acquisisce, trascorsi 2 anni di effettivo servizio al presente livello, il 3° livello del gruppo C);
- 4) Aiutante alla conduzione e/o preparazione di macchine particolarmente complesse di cui al 7° profilo del 1° livello del gruppo C (proveniente dal 2° livello del presente gruppo acquisisce, trascorsi 2 anni di effettivo servizio al presente livello, il 3° livello del gruppo C);
- 5) Aiutante di operatore di cartiera su macchina continua e/o patinatrice fuori macchina (dopo 2 anni di effettivo servizio prestato nel presente livello acquisisce il 3° livello del gruppo C);
- 6) Lavoratore addetto a compiti di alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, nonché a funzione di aiuto (proveniente dal 2° livello del presente gruppo, trascorsi i due anni di effettivo servizio nel presente livello acquisisce il 3° livello del gruppo C);
- 7) Coadiutore di operatore di cartiera non contemplato nei diversi livelli del gruppo C;
- 8) Legatore qualificato di cartotecnica;
- 9) Lavoratore addetto alla cernita di stracci e carta da macero, a lavori di facchinaggio, carico, scarico e movimentazione all'interno dello stabilimento (proveniente dal 2° livello del presente gruppo, dove ha trascorso due anni di effettivo servizio);
- 10) Lavoratore addetto alla manutenzione che svolge compiti richiedenti un normale grado di qualificazione (trascorsi 2 anni di effettivo servizio nel presente livello acquisisce il 3° livello del gruppo C);

- 11) Lavoratore addetto a magazzini trasporti e imballo che svolge compiti richiedenti un normale grado di qualificazione;
- 12) Guardiano, portiere, custode, usciere, fattorino.

- Profili del livello D2

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

Gruppo E

DECLARATORIA

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

* * *

Dichiarazioni a verbale

- 1) Gli aumenti conseguenti i passaggi di categoria determinati dalla revisione dell'assetto classificatorio saranno attribuiti previo assorbimento degli eventuali trattamenti economici aziendali concessi per avvicinamento categoriale;
- 2) Le modifiche di cui al presente articolo decorrono dal 1° marzo 2006.

Art. 13 - Orario di lavoro

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

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

In occasione della contrattazione di secondo livello, al fine di incentivare opportunità di salvaguardia e/o sviluppo della occupazione, nel rispetto dei principi di cui al comma precedente potranno essere concordate politiche degli orari che, utilizzando le risorse contrattuali esistenti, le risorse eventualmente derivanti dal premio di risultato, i benefici previsti dalla legge, senza aggravii di costo e fermi restando gli obiettivi di competitività delle aziende, possano, anche riducendo le prestazioni individuali, realizzare le suddette finalità.

1) Giornalieri e due turni

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

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

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

L'esame con la R.S.U. deve avvenire e concludersi in tempi compatibili con le esigenze lavorative, che richiedono l'adozione di un diverso regime di orario.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5 marzo 1977 n.54, così come modificata dal D.P.R. n. 792 del 28 dicembre 1985, a tali lavoratori vengono riconosciute quattro giornate di permesso retribuito con le modalità previste dagli artt. 6, Parte operai e 3, Parte impiegati.

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

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

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

2) *Turnisti non a ciclo continuo*

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

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

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

L'esame con la R.S.U. deve avvenire e concludersi in tempi compatibili con le esigenze lavorative che richiedono l'adozione di un diverso regime di orario.

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

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

Le ulteriori giornate di riposo retribuite decorrenti dal 1° gennaio 1985 e quella decorrente dal 1° gennaio 1991, vengono assorbite sino a concorrenza dagli orari inferiori eventualmente esistenti a livello aziendale. Ove vi siano prestazioni ridotte collegate a particolari regimi di orario non finalizzate a una riduzione dell'orario settimanale, l'eventuale applicazione della clausola di assorbimento formerà oggetto di esame tra l'azienda e le R.S.U..

3) *Turnisti a Ciclo continuo (7 giorni su 7)*

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

Nella riduzione d'orario restano assorbiti i 14 giorni di riposo retribuito (comprensivi anche di quelli concessi in sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge n. 54/1977), previsti per tali lavoratori dalla precedente regolamentazione contrattuale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ai lavoratori turnisti sarà inoltre corrisposta la maggiorazione prevista dall'art. 14, Parte prima, Sezione seconda, per la prestazione domenicale con riposo compensativo.

Chiarimento a verbale

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

Dichiarazione a verbale n. 1

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

4) *Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.*

Allo scopo di contenere il ricorso al lavoro straordinario e alla cassa integrazione guadagni e per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività produttiva dell'azienda o di parti di essa e/o alle esigenze tecnico-produttive-organizzative e quindi non per esigenze stabili e permanenti, l'orario settimanale contrattuale, di cui ai punti 1), 2) e 3), può essere realizzato anche come media in un arco temporale di norma di 6 mesi.

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

La RSU potrà farsi assistere dalle OO.SS. territoriali.

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

I regimi d'orario superiori all'orario contrattuale non potranno eccedere le 48 ore settimanali, mentre i regimi inferiori all'orario contrattuale potranno anche essere realizzati tramite giornate di riposo retribuito, da comunicare con un preavviso di almeno 5 giorni.

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

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

Peraltro, per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni diurni viene corrisposta una maggiorazione del 30% sulla retribuzione oraria. La maggiorazione è elevata al 40% per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni notturni.

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

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

Inoltre, nel rispetto della calendarizzazione, per consentire la piena funzionalità della struttura tecnico-organizzativa-produttiva, l'azienda potrà ricorrere alla mobilità interna ai sensi dell'art.18, Parte prima.

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale n. 2

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

Norme particolari per il settore cartario

Ai lavoratori che lavorano a ciclo continuo di sette giorni su sette e che sono inseriti nei tre turni avvicendati, viene corrisposta a decorrere dall'1.5.1990 una indennità in cifra fissa onnicomprensiva di € 9,30 lorde mensili.

A decorrere dall'1.07.2002 l'importo viene elevato a € 15,49 lorde mensili.

Ai lavoratori che lavorano a ciclo continuo di sette giorni su sette e che non sono inseriti nei tre turni avvicendati, nonché ai lavoratori triturnisti non a ciclo continuo verrà corrisposta dall'1.5.1990 una indennità in cifra fissa onnicomprensiva di € 6,20 lorde mensili.

Norme particolari per il settore cartotecnico

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

Dichiarazione a verbale n. 3

L'adozione dell'organizzazione del lavoro a ciclo continuo nell'attività di trasformazione della carta "tissue" avverrà previa attivazione delle procedure di cui all'art. 6, parte Prima, Norme generali e all'art. 13 parte Prima, Norme generali, punto 5 del presente c.c.n.l..

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

Dichiarazione a verbale n. 4

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

Dichiarazione a verbale n. 5

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del Decreto Legislativo n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del decreto legislativo citato, viene calcolata con riferimento a un periodo di 6 mesi.

In caso di particolari esigenze organizzative, la Direzione aziendale e la RSU o, in caso di mancanza di quest'ultima, le OO.SS Territoriali potranno concordare l'estensione del periodo da 6 a 12 mesi.

Dichiarazione a verbale n. 6

Le Parti convengono che la prescrizione di cui all'articolo 8 del Decreto Legislativo

n. 66/2003 è considerata assolta qualora in azienda esista un regime di pause concordato o di fatto di durata complessiva pari o superiore a 10 minuti giornalieri.

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

Art. 14 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il lavoro straordinario ai sensi di legge è quello prestato oltre l'orario normale legale di lavoro.

Ai soli effetti contrattuali per l'applicazione delle maggiorazioni previste a tale titolo sono considerate straordinarie le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale di cui all'art. 13, Parte prima, con esclusione del prolungamento per il recupero delle ore lavorate in meno nelle altre settimane del ciclo nel quale si realizza l'orario medio settimanale contrattuale e fermo restando quanto previsto in tema di flessibilità dell'orario. Nei casi di effettuazione di prestazioni straordinarie l'azienda ne darà comunicazione preventiva alle R.S.U..

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

Tuttavia, nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea non trova applicazione il principio della non obbligatorietà e l'azienda potrà far ricorso allo straordinario dandone successiva comunicazione alla R.S.U.. Su richiesta della RSU si procederà ad un esame delle situazioni che hanno motivato l'utilizzo del lavoro straordinario. Rientrano nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea:

- il 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 o amministrative;

Le prestazioni straordinarie, per le causali sopra elencate, possono essere richieste entro il limite di 60 ore annue pro capite.

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

Per i lavoratori inseriti nelle turnazioni a ciclo continuo ai quali non si applicano le casistiche di cui sopra, il principio della non obbligatorietà non trova applicazione nei casi di esigenze produttive o organizzative non strutturali entro il limite di 32 ore annue.

Le ore di cui sopra saranno richieste con la modalità di 8 ore a trimestre.

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

Le ore non lavorate per festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nella settimana saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 13 (orario di lavoro) - Parte prima, Norme generali, Sezione 2a.

Ai sensi del D.Lgs 532/99 è considerato lavoro notturno quello svolto consecutivamente tra le ore 22 e le ore 5.

Per la individuazione del lavoratore notturno, ai sensi della legge sopra richiamata, si fa riferimento alla definizione prevista dall'art. 2 del D.Lgs. n. 532/99.

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

Ai fini contrattuali per i lavoratori turnisti il lavoro notturno coincide con quello del 3° turno.

Ai sensi della legge n. 25/99 il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

- a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa;
- b) dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) dalla lavoratrice o dal lavoratore, che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

È considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali, ai sensi della legge o dell'art. 13 (orario di lavoro) Parte prima, Norme generali, Sezione 2a - il riposo compensativo cade in altro giorno, nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

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

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

- lavoro straordinario diurno collegato con l'orario normale	30%
- lavoro straordinario non collegato con l'orario normale:	
a) se diurno, con un minimo di tre ore di retribuzione	30%
b) se notturno, con un minimo di quattro ore di retribuzione	55%
- lavoro festivo	55%
- lavoro notturno per i lavoratori non turnisti	55%
- lavoro straordinario notturno per i lavoratori turnisti (salvo quanto stabilito dal successivo art. 15)	55%
- lavoro domenicale con riposo compensativo:	
a) per le ore normali di lavoro	80%
b) per le ore straordinarie	80%

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

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

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

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

Art. 15 - Maggiorazioni per lavoro a turni

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

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

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale per il settore della carta

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

Dichiarazione a verbale per il settore cartotecnico

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

Art. 16 - Premi di risultato

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

Sulla base e nei limiti di quanto stabilito dall'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 sono titolari della contrattazione a livello aziendale le R.S.U. e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l., ovvero, nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le R.S.U., le Organizzazioni sindacali nazionali e le Organizzazioni sindacali territoriali.

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

Oggetto della contrattazione è l'istituzione di un premio correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di

produttività, di qualità, di redditività ed altri traguardi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 17 - Fondo nazionale di previdenza complementare

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

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

- contributo a carico del datore di lavoro pari all'1% della normale retribuzione annua (comprensiva della 13ma mensilità o gratifica natalizia);
- contributo a carico del dipendente pari all'1 % della normale retribuzione annua (comprensiva della 13ma mensilità o gratifica natalizia);
- 100% dell'accantonamento del Tfr maturato nell'anno per i dipendenti assunti per la prima volta dopo il 28 aprile 1993;
- quota dell'accantonamento del Tfr maturato nell'anno pari al 2% della retribuzione utile alla determinazione dello stesso Tfr per tutti gli altri dipendenti.

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

Art. 18 - Mobilità del personale

È consentita la mobilità del personale, nel rispetto dei valori professionali individuali e di conformità con quanto disposto dall'art. 13 della Legge 300/1970.

I criteri generali di attuazione del presente articolo verranno valutati congiuntamente e definiti con la RSU.

Art. 19 - Riposo settimanale

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

Per i lavoratori adibiti normalmente al lavoro nei giorni di domenica nei casi consentiti dalla legge, con riposo compensativo in altro giorno della settimana, sarà corrisposta la percentuale di maggiorazione di cui all'art. 14, Parte prima, Sezione seconda, per il lavoro eseguito di domenica.

Chiarimento a verbale

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

Art. 20 - Igiene e sicurezza del lavoro

Nella consapevolezza che una specifica formazione antinfortunistica di tutti i lavoratori è uno dei presupposti per il raggiungimento dell'obiettivo di una incisiva progressiva riduzione degli infortuni sul lavoro, le Parti si impegnano a definire a livello nazionale moduli formativi differenziati per il settore cartario e per il settore cartotecnico da porre a disposizione delle aziende e dei lavoratori disciplinati dal presente c.c.n.l..

Le aziende, ai sensi di legge, manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino la salubrità e l'igiene dell'ambiente di lavoro curandone l'aerazione, la pulizia, l'illuminazione e possibilmente il riscaldamento; parimenti, le aziende, nei casi previsti dalla legge, metteranno a disposizione degli operai i mezzi protettivi e adotteranno tutti quei provvedimenti atti a garantire la sicurezza del lavoro.

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

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

Fermo restando quanto previsto dalle precedenti norme di legge in materia tuttora vigenti, per ciò che riguarda i diritti e i doveri delle parti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro, si richiamano le norme del Dlgs n. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni e le disposizioni di attuazione pattuite con l'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995.

Le Parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili. Pertanto in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresen-

ti) si impegnano ad adire l'organismo paritetico competente al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata.

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

Nelle aziende che occupano da 5 a 15 dipendenti i compiti e le attribuzioni del rappresentante per la sicurezza vengono assunti dal Delegato di impresa di cui all'art. 10, Parte prima - Norme generali, ove tale carica sia stata attivata.

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

Nelle aziende o unità produttive da 150 a 200 dipendenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno in numero di due.

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

N.B. Il presente articolo decorre dal 1° marzo 2006.

Art. 21 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento del dipendente non in prova tranne i casi previsti dagli articoli 20, Parte operai e 20 Parte impiegati, o le sue dimissioni dovranno aver luogo con un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

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

- b) per i dipendenti che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:
- 1) mesi 3 e 15 giorni per i dipendenti del Gruppo A;
 - 2) mesi 2 per i dipendenti del Gruppo B;
 - 3) mesi 1 e 15 giorni per i dipendenti del Gruppo C;
 - 4) settimane 2 per i dipendenti dei Gruppi D ed E;

- c) per i dipendenti che hanno superato i 10 anni di servizio:
- 1) mesi 4 e 15 giorni per i dipendenti del Gruppo A;
 - 2) mesi 2 e 15 giorni per i dipendenti del Gruppo B;
 - 3) mesi 2 per i dipendenti del Gruppo C;
 - 4) settimane 2 per i dipendenti dei Gruppi D ed E.

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

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

La retribuzione corrisposta in caso di preavviso lavorato o a titolo di indennità sostituisce

tutiva del preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto.

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

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

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

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

N.B.: Il presente articolo decorre dal 1° marzo 2006

Art. 22 - Regolamento interno d'azienda

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

Art. 23 - Trasferte

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

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

Art. 24 - Appalti e lavori esterni

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

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

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

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

Sono fatti salvi i diversi accordi aziendali.

Le aziende comunicheranno periodicamente alle R.S.U. i nominativi delle ditte alle quali i lavori sono stati affidati nonché il genere e la quantità dei lavori stessi.

Art. 25 - Diritto allo studio

I lavoratori che, fuori dell'ipotesi di cui all'art. 26, al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 26 - Lavoratori studenti

Ai lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istru-

zione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titolo di studio legale, saranno concessi permessi retribuiti, per esigenze di studio, nella misura di una settimana di calendario all'anno (pari a 40 ore), in aggiunta ai permessi previsti dall'articolo 10 della legge n. 300 del 20 maggio 1970. Ai lavoratori predetti possono essere concessi, per le stesse esigenze, permessi non retribuiti fino a un massimo di una settimana di calendario all'anno (pari a 40 ore). L'azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti ai permessi di cui si tratta.

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

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

Art. 27 - Congedi per Formazione e per Formazione continua

a) Congedi per formazione

1. Ai sensi dell'art. 5, L. 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.
Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
2. La richiesta di congedo potrà non essere accolta, ovvero l'accoglimento potrà essere differito in caso di comprovate esigenze organizzative.
Tra queste, in particolare, implicano il diniego della richiesta i casi di:
 - Oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
 - Mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.
3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo, non dovranno essere superiori all'1% all'anno della forza occupata nell'unità produttiva medesima al 31 dicembre dell'anno precedente. Nelle aziende con più di 50 dipendenti sarà comunque consentito un congedo all'anno per formazione.
4. Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.
5. La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.
6. Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.
Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente CCNL.
7. Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

b) Congedi per Formazione continua

1. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, al fine di accrescere le proprie conoscenze e competenze professionali i dipendenti possono fruire di congedi per la formazione continua.
2. Le condizioni e le modalità di fruizione saranno definite a livello aziendale.

Art. 28 - Portatori di handicap

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

Art. 29 - Aspettativa

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

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

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

Art. 30 - Tutela della maternità e della paternità

Ai sensi del D. Lgs. 26.03.2001 n. 151 e successive modifiche ed integrazioni, le lavoratrici, salve le ipotesi di cui al comma 3, art. 54 D.Lgs. 26.03.2001 n.151, non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, accertato da regolare certificato medico fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, di cui al comma seguente, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato D. Lgs., per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno del bambino.

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

Esse non possono essere adibite al lavoro:

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

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

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

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

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

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

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'articolo 32 del D.Lgs 26.3.2001;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26 marzo 2001. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Per il periodo di congedo parentale alle lavoratrici e ai lavoratori sarà corrisposta da parte dell'INPS, fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

I periodi di congedo parentale facoltativo sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, del D.Lgs. citato, possono essere utilizzate

anche dal padre. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Per fruire di tali congedi, il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi sopra indicati.

I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati solo ai fini dell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

Tale disposizione si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità. Nel caso di dimissioni presentate ai sensi di quanto sopra, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

Art. 31 - Patronati

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

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

Art. 32 - Diffusione di libri e riviste

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

Art. 33 - Trasferimento di azienda

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

Art. 34 - Passaggio di qualifica

Nel caso di passaggio di qualifica l'anzianità trascorsa nella qualifica di provenienza deve valere agli effetti del preavviso, delle ferie e del trattamento di malattia. Per quanto concerne invece gli scatti di anzianità, gli scatti già maturati nella qualifica di provenienza vengono considerati utili ai fini del computo degli scatti complessivi secondo la normativa ed entro i limiti contemplati dall'art. 11, Parte seconda, norme operai, e dell'art. 12, Parte terza, norme impiegati.

Art. 35 - Nomenclatura

Ai fini del presente contratto, si intende:

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

Chiarimento a verbale

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

Sono fatti salvi gli accordi collettivi di miglior favore.

Art. 36 - Conteggi perequativi

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

Sono fatte salve le condizioni in atto di miglior favore.

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

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

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

Art. 37 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto ad un tratta-

mento di fine rapporto, calcolato sommando per ciascun anno di servizio una quota pari alla retribuzione globale divisa per 13,5.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 38 - Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso debbono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivono a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado. In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione ai sensi dell'art. 2122 del Codice Civile, come modificato dalla sentenza n. 8 del 1972 della Corte Costituzionale.

Art. 39 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro. La previdenza e il trattamento di fine rapporto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per gli impiegati, anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.

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

Art. 40 - Disposizioni generali

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

Art. 41 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° luglio 2005 ad eccezione delle specifiche decorrenze laddove indicate nei singoli articoli, e scadrà il 30 giugno 2009.

I minimi tabellari, invece, avranno vigore fino al 30 giugno 2007.

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

Art. 42 - Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa

Le aziende distribuiranno gratuitamente una copia del presente c.c.n.l. ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato secondo le modalità concordate tra le Parti stipulanti.

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

È vietata la riproduzione totale o parziale del testo del c.c.n.l. senza autorizzazione delle Parti stipulanti.

PARTE SECONDA
NORME OPERAI

Art. 1 - Periodo di prova

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

- non superiore a due settimane prorogabile consensualmente per altre due settimane per gli operai di cui al gruppo E;
- non superiore ad un mese prorogabile consensualmente per un altro mese per gli operai dei gruppi C e D;
- non superiore a 2 mesi prorogabile consensualmente per un altro mese per gli operai di gruppo B;

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

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

In caso di risoluzione del rapporto dell'operaio spetta la normale retribuzione per il periodo di servizio prestato; inoltre, se la prova ha avuto una durata superiore a 15 giorni, sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto secondo la misura e i criteri previsti dall'art. 37, Parte prima, Norme generali, Sez. 2°; se la prova ha avuto una durata superiore al mese, saranno corrisposti anche i ratei di ferie maturati secondo la misura e i criteri previsti dall'art. 7.

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

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

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

Art. 2 - Operai addetti ai lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia

Per quanto riguarda l'orario di lavoro si applicano le norme previste dall'art. 13, Parte prima, Sezione seconda.

Le ore di lavoro prestate oltre l'orario contrattuale settimanale con esclusione del prolungamento delle ore lavorate in meno nelle altre settimane del ciclo nel quale si realizza l'orario medio settimanale di cui all'art. 13, Parte prima, Sezione seconda, e fermo restando quanto previsto in tema di flessibilità dell'orario di lavoro di cui al punto 4 del richiamato art. 13, saranno considerate straordinarie ai soli effetti contrattuali e retribuite con le maggiorazioni di cui all'articolo 14, Parte prima, Sezione seconda.

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

Agli operai discontinui che effettuano prestazioni in turni avvicendati sarà corrisposta la maggiorazione di cui all'art. 15, Parte prima, Sezione seconda. Tale maggiorazione non si cumula con eventuali trattamenti convenuti in sede aziendale anche se attuati in forma impropria in relazione alle predette prestazioni.

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

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

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

Art. 3 - Cambio delle squadre per lavoro a turni

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

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

Art. 4 - Interruzioni e sospensioni di lavoro

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

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

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

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

Art. 5 - Recuperi

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

Indipendentemente dal recupero resta fermo in ogni caso per la prima giornata di interruzione il trattamento economico previsto dal precedente articolo 4.

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

Art. 6 - Giorni festivi

Sono considerati festivi i giorni seguenti:

a) tutte le domeniche e il giorno di riposo compensativo per coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorano di domenica godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana;

b) le tre festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno);

c) le seguenti nove festività:

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

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

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

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

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

- 1) nel caso di festività godute coincidenti con un giorno per il quale è prevista una prestazione lavorativa, il trattamento per la festività sarà ragguagliato a 8 ore di normale retribuzione;
- 2) nel caso che il lavoratore presti la sua opera durante le festività previste al precedente punto 1), oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettuate, maggiorate delle percentuali di cui all'art. 14, Parte prima, Sezione seconda, avrà diritto a ore 6,66 di normale retribuzione per ogni festività lavorata. Identico trattamento sarà riconosciuto ai turnisti a ciclo continuo in caso di festività coincidente con i giorni di riposo, salvo quanto disposto al punto 3);
- 3) le festività cadenti nei giorni di sabato non daranno luogo comunque, sia per il personale a giornata sia per il personale turnista a ciclo continuo, ad alcun trattamento relativo alle festività stesse, intendendosi con ciò recuperare il miglior trattamento corrisposto al punto 1).

Resta inteso che a fine anno verranno effettuati i relativi conguagli, nel caso in cui quanto erogato col criterio di cui sopra sia inferiore al trattamento corrispondente a ore 6,66 per ognuna delle 12 festività.

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

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

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

- b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
- c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore.

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

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificata dal D.P.R. n. 792 del 28 dicembre 1985, vengono riconosciute quattro giornate di permesso o riposo retribuito di cui ai punti 1, 2 e 3 dell'art. 13, Parte generale (orario di lavoro). Tali giornate sono retribuite nella misura atta a consentire nella settimana in cui sono fruite il raggiungimento della retribuzione settimanale ragguagliata a 40 ore.

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

Art. 7 - Ferie

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

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

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

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

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

Si computano come servizio, agli effetti della maturazione del diritto alle ferie, i periodi di assenza: per malattia e infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 13, Parte operai; per il congedo obbligatorio di cui al D.Lgs. 151/2001; per assenze giustificate per un periodo non superiore a mesi 3 complessivi nell'anno.

Nell'ambito dell'incontro previsto al punto 5 dell'art. 13, Parte prima, l'epoca delle ferie sarà normalmente stabilita dal maggio all'ottobre, salvo obiettive esigenze tecniche, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparti, per scaglioni o individualmente.

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

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 8 - Permessi

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

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

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

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

Art 9 - Congedo matrimoniale

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

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

Art. 10 - Gratifica natalizia

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

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

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

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

I periodi di assenza per malattia, infortunio, nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 13, Parte operai, per il congedo obbligatorio di cui al D. Lgs. 151/2001 nonché i periodi di assenza per regolari permessi, quando siano complessivamente di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

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

Art. 11 - Aumenti periodici di anzianità

Agli operai, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo

aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, sarà corrisposto per ogni biennio e fino a un massimo di 5, un aumento in cifra fissa differenziata, per ciascun livello retributivo.

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

B/2 = € 13,69; C/1 = € 13,43; C/2 = € 13,17; C/3 = € 12,91; D/1 = € 12,39; D/2 = € 11,88; E = € 11,62.

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

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

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

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

Art. 12 - Trasferimenti

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

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

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

Art. 13 - Malattia e infortunio

Le assenze e le prosecuzioni d'assenza per malattia dovranno essere comunicate prima dell'inizio dell'orario di lavoro del lavoratore interessato, salvo casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere la comunicazione, e giustificate con il recapito o con l'invio a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento all'azienda del certificato rilasciato dal medico curante su apposito modulo, entro due giorni dalla data del rilascio, salvo giustificato impedimento.

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

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

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

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

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

- 1) Conservazione del posto, senza interruzione di anzianità per tutta la durata della malattia fino a un massimo di 12 mesi; in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si intende riferito ad un arco temporale di 36 mesi;
- 2) Per anzianità di servizio fino a sei anni, corresponsione da parte dell'azienda a partire dal primo 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 netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario), ragguagliata ad un sesto dell'orario contrattuale settimanale o a 1/5 in caso di distribuzione su 5 giorni.
Tale criterio consente all'operaio, nei limiti sopra indicati, di percepire la normale retribuzione netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario) che avrebbe conseguito effettuando il proprio normale orario di lavoro.

Per anzianità di servizio superiore a sei anni, oltre al trattamento di cui al comma precedente, l'azienda corrisponderà per i successivi quattro mesi il 50% della normale retribuzione netta come sopra definita.

Tale trattamento aggiuntivo non può sommarsi all'indennità Inps e pertanto opererà esclusivamente per i periodi, all'interno dei quattro mesi successivi al primo semestre, non coperti dall'intervento economico dell'Inps.

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

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

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

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

Ogni infortunio sul lavoro, anche di natura leggera, e tale da consentire la continuazione

dell'attività lavorativa, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto il quale provvederà affinché sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se l'operaio cade ammalato mentre presta la propria opera durante il periodo di preavviso, il datore di lavoro, ferma restando la facoltà di far accertare la malattia stessa ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, corrisponderà la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso con la detrazione di quanto è dovuto, per i giorni stessi, dall'INPS.

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

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

Nota a verbale

In caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro

con intervento della CIG ordinaria e straordinaria e di conseguente non corresponsione da parte dell'INPS del trattamento di integrazione salariale, la integrazione da parte della azienda di quanto il lavoratore percepisce dagli istituti assicurativi sarà effettuata fino al raggiungimento del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per cassa integrazione.

N.B. Il presente articolo decorre dal 1° marzo 2006.

Art. 14 - Chiamata e richiamo alle armi

In armonia alle norme di cui al D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto.

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

Il richiamo alle armi è regolato dalla legge 3 maggio 1955, n. 370.

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

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

Art. 15 - Mutamento di mansioni

Ai sensi dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, l'operaio deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al gruppo e livello retributivo superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori l'operaio ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di 30 giorni consecutivi o di 60 giorni saltuari in un anno nel disimpegno delle mansioni superiori, a meno che si tratti di sostituzione di altro operaio assente e con diritto alla conservazione del posto.

Art. 16 - Corresponsione della retribuzione e delle competenze per cessazione del rapporto

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

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

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

Art. 17- Indumenti di lavoro

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

Art. 18 - Lavoro a domicilio

Ferme restando le vigenti disposizioni di legge sulla tutela del lavoro a domicilio (legge 18 dicembre 1973, n. 877 come modificata dalla L. n. 858/80 e dal D.Lgs. 9/9/94 n. 566) le Parti concordano quanto segue:

- a) le aziende committenti di lavoro a domicilio sono tenute a comunicare alle R.S.U. i nominativi e l'indirizzo dei lavoratori ai quali saranno affidati lavori a domicilio, nonché il tipo e la quantità dei lavori stessi;
- b) l'azienda committente dovrà garantire che il lavoro a domicilio sia eseguito con l'osservanza, a favore dei lavoratori, delle norme del presente contratto;
- c) il compenso per ferie, festività e gratifica natalizia sarà corrisposto nella misura del 18% della normale retribuzione;
- d) il compenso - in sostituzione del preavviso e del trattamento di fine rapporto - verrà corrisposto nella misura del 6 per cento della normale retribuzione;
- e) il lavoro retribuito forfettariamente o a pezzo segue le norme del lavoro a cottimo e, pertanto, deve comprendere in ogni caso una percentuale di aumento non inferiore a quella prevista nell'art. 19, Parte operai;
- f) è fatto divieto alle aziende committenti di lavoro a domicilio di avvalersi dell'opera di mediatori o intermediari comunque denominati anche se giuridicamente configurati come lavoranti a domicilio, nonché di affidare lavoro a domicilio, di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877, come modificata dalla L. n. 858/80 e dal D.Lgs. 9/9/94 n. 566, ai propri dipendenti interni. Inoltre le aziende si asterranno dall'affidare lavori a domicilio a terze persone, che risultino avere una occupazione stabile.

Art. 19 - Lavoro a cottimo

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

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

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto, con la stessa tariffa, abbia realizzato un utile di cottimo non inferiore al 10% dei minimi tabellari (esclusa la contingenza conglobata) il che non esclude la

revisione delle tariffe di cottimo nel caso in cui detto complesso di operai – intendendo per tale almeno i due terzi – venga riconosciuto di capacità e operosità superiore al normale.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo. Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo potrà avere la durata fino a 6 mesi e sarà concordato fra le parti interessate. L'azienda, tramite la propria Associazione territoriale, comunicherà a scopo informativo ai Sindacati provinciali dei lavoratori i criteri del sistema di cottimo.

Art. 20 - Disciplina del lavoro

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

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

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

Per le sottoelencate mancanze all'operaio potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.

Nel caso che le mancanze tuttavia rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potrà essere inflitta la multa o la sospensione qualora l'operaio:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura prevista dall'art. 13 salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;
- e) sia trovato addormentato;
- f) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto, o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;
- g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza e in tal caso, inoltre, l'operaio verrà allontanato;
- h) alterchi anche con vie di fatto purché non assumano carattere di rissa;
- i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;
- l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.

Potrà essere licenziato senza preavviso l'operaio colpevole di:

- 1) lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi nei casi non previsti dal precedente comma i), salvo però il diritto dell'azienda di operare sulla indennità di

risoluzione del rapporto e fino alla concorrenza della indennità stessa, le trattenu-
te dovute a titolo di risarcimento danni;

- 2) introduzione nello stabilimento di persone estranee senza regolare permesso della Direzione salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità, nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui sopra;
- 3) recidiva nella medesima mancanza che abbia dato luogo già a sospensione nei sei mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni;
- 4) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- 5) insubordinazione grave verso i superiori;
- 6) furto;
- 7) danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;
- 8) risse nello stabilimento;
- 9) trafugamento di schizzi, disegni o documenti, di procedimenti di lavorazione o di fabbricazione o riproduzione degli stessi.

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

Art. 21 - Tirocinio

La durata del tirocinio è fissata in anni 1.

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

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

Art. 22 - Addetti alle lavorazioni grafiche

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

B2S	{	Capo macchina rotativa rotocalco a 10 elementi
B2	{	Ex intermedio di 1° categoria Capo macchina rotativa rotocalco con rilevante grado di specializzazione professionale che opera su macchine di elevata complessità tecnica e tecnologica Capo macchina rotativa rotocalco a 3 o più elementi
B2	{	Capo macchina rotativa litografica quadricoloro ed oltre Capo macchina flessografica di nuova generazione, a tamburo centrale 6 colori, di larghezza cm. 120 e oltre, con accoppiamento in linea, provvista di sistemi elettronici e informatici di gestione e di controllo del processo

C1	{	Fotografo di litografia ex 1° categoria adibito normalmente alla selezione dei colori Fotografo, ritoccatore, montatore, preparatore, incisore e impressore di rotocalco ex 1° categoria che esegue con perfetta capacità tecnica lavori a colori sovrapposti e/o sia adibito ai vari rami del procedimento
C1	{	Macchinista ex 1° categoria di rotativa litografica bicolore, quadricolore ed oltre Trasportatore fotolitografo ex 1° categoria (anche nel caso in cui esegua indistintamente il solo montaggio o il solo trasporto) Macchinista ex 1° categoria di rotativa litografica monocolori di formato superiore al 60 x 80 incluso
C1	{	Macchinista di rotativa rotocalco il cui capo sia inquadrato a livello B/2
C2	{	Operaio ex 1° categoria Legatore extra
C3	{	Legatore ex 1° categoria Macchinista (limitatamente a 2 anni di appartenenza al livello)
D1	{	Operaio ex 2° categoria Legatore ex 2° categoria
D2	{	Operaio ex 3° categoria Legatore ex 3° categoria

Apprendisti

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

Iter professionale

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

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

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

Legatori

– *legatore extra (C/2)*: è l'operaio che nella cartotecnica propriamente detta è adibito alla scolpitura a mano e decorazione per lavori fini, alla doratura a mano, alla smussatura in oro ed alla legatura o rilegatura in pelle, pergamena, tartaruga, madreperla o cellulose per lavori fini;

– *legatore (C/3)*: è l'operaio che svolge le seguenti mansioni:

- 1) legatore non in serie di registri, copia-lettere, in piena tela e mezza pergamena, notes in pelle;
- 2) impressore a trancia di provata capacità per lavori fini in oro e a colori, sia in pastello che in carta e in cellulose.

PARTE TERZA
NORME IMPIEGATI

Art. 1 - Periodo di prova

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

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

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

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

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

In caso di risoluzione del rapporto dell'impiegato spetta la normale retribuzione per il periodo di servizio prestato; inoltre, se la prova ha avuto una durata superiore a 15 giorni, sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto secondo la misura e i criteri previsti dall'art. 37, Parte prima, Norme generali, Sez. 2°; se la prova ha avuto una durata superiore al mese, saranno corrisposti anche i ratei di ferie maturati secondo la misura e i criteri previsti dall'art. 5.

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

Art. 2- Mutamento di mansioni

Ai sensi dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, l'impiegato deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al gruppo o livello retributivo superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori l'impiegato ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di 3 mesi nel disimpegno delle mansioni superiori, a meno che si tratti di sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Il passaggio di categoria sarà notificato per iscritto all'interessato con indicazione del nuovo gruppo o livello retributivo a cui viene assegnato.

Art. 3 - Giorni festivi e riposo settimanale

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

a) le tre festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno);

b) le seguenti nove festività:

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

– 26 dicembre (S. Stefano);

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

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salve le eccezioni di legge. In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto – per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo – ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

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

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

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

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificata dal D.P.R. n. 792 del 28 dicembre 1985, vengono riconosciute quattro giornate di permesso o riposo retribuito di cui ai punti 1, 2 e 3 dell'art. 13, Parte generale (orario di lavoro), con decorrenza della normale retribuzione.

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

Art. 4 - Sospensione o riduzione di lavoro

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

Art. 5 - Ferie

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

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

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

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

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo per un periodo minimo di 2 settimane. Nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

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

La risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

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

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

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

Chiarimento a Verbale

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

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

Art. 6 - Permessi

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

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

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

Art. 7 - Congedo matrimoniale

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

Art. 8 - Corresponsione della retribuzione

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

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

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

Art. 9 - Provvigioni o interessenze

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

Art 10 - Indennità di cassa

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

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

Art. 11 - Indennità di contingenza

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

Art. 12 - Aumenti periodici di anzianità

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

A = € 15,49; B/1 = € 13,94; B/2 = € 13,69; C/1 = € 13,43; C/2 = € 13,17; C/3 = € 12,91;

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

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

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

NORME TRANSITORIE

1) Gli impiegati in servizio al 21 luglio 1979 mantengono il diritto alla maturazione di 14 scatti biennali per il settore cartario e di 12 scatti biennali per il settore cartotecnico, secondo gli importi previsti al 2° comma del presente articolo.

2) *Passaggio di livello*

Per gli impiegati in servizio al 21 luglio 1979, nei casi di passaggio di livello verrà

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

3) Passaggio da operaio a impiegato

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

Art. 13 - Tredicesima mensilità

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

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

I periodi di assenza per malattia e infortunio, nei limiti della conservazione del posto, nonché per il congedo obbligatorio di cui al D. Lgs. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni e i periodi di assenza per regolari permessi saranno utilmente computati ai fini della tredicesima mensilità.

Art. 14 - Trasferimenti

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

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

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

È dovuta inoltre una diaria «una tantum» nella misura di un terzo della normale retribuzione mensile all'impiegato celibe senza conviventi a carico, e nella misura di due terzi della normale retribuzione mensile, oltre a un quindicesimo della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, all'impiegato con famiglia.

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

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

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra. In caso di trasferimenti individuali le aziende terranno conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente ovvero tramite le Rappresentanze sindacali unitarie.

Art. 15 - Alloggio

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

Art. 16 - Malattia e infortunio non sul lavoro

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

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

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

Naturalmente la successiva effettuazione del controllo medico rimane la condizione necessaria per la giustificazione dell'assenza. Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro non determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

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

In caso di più assenze, ai soli fini della conservazione del posto, i punti 1) e 2) si intendono riferiti ad un arco temporale di 36 mesi. Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

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

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

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

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto di cui all'art. 37, Parte prima - Norme generali, Sez. 2°.

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

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 17 - Infortuni sul lavoro e malattia professionale

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 18 - Chiamata e richiamo alle armi

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

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il tempo passato sotto le armi agli effetti del trattamento di fine rapporto - salvo per gli impiegati in prova - si considera come passato in servizio presso l'azienda.

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

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

Art. 19 - Certificato di lavoro

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

Art. 20 - Disciplina del lavoro: diritti e doveri delle parti

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri delle Parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano.

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

- 1) usare l'attenzione e la diligenza richieste dalla natura della prestazione dovuta;
- 2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;
- 3) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di produzione dell'azienda, non farne uso in modo di poter arrecare ad essa pregiudizio e non asportare disegni e campionature;
- 4) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
- 5) comunicare l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura dell'articolo 16 salvo il caso di impedimento giustificato;
- 6) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante le affissioni nei locali di lavoro;
- 7) avere cura degli oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

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

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

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

Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 21 - Norme speciali

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

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

PARTE QUARTA
QUADRI

Art. 1 - Classificazione

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

Art. 2 - Trattamento normativo

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

Art. 3 - Coperture assicurative

In aggiunta a quanto previsto dagli artt. 21 della Parte prima - Norme generali, Sezione 2° e 37 della Parte prima - Norme generali - Sezione 2°, l'azienda erogherà a favore del quadro, in caso di morte e in caso di invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, per cause diverse da quelle dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma pari a € 20.658,28 se non vi sono familiari a carico, a € 25.822,84 se il nucleo familiare risulta composto dal coniuge ovvero da un solo figlio a carico e a € 30.987,41 se il nucleo familiare risulta composto dal coniuge e da uno o più figli a carico, ovvero da più figli a carico.

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

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

- a) una somma pari a quattro annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- b) una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al testo unico approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modifiche ed integrazioni, in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi.
- c) una somma a favore degli aventi diritto, pari a tre annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi.

Sono fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di assicurazione aziendali già in atto con contenuto almeno equivalente a quello di cui al medesimo presente articolo.

Art. 4 - Responsabilità civile legata alla prestazione

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

PARTE QUINTA
SALARI E STIPENDI

Art. 1 - Corresponsione della retribuzione. Quota oraria

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

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

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

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

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

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

Gruppi professionali e livelli retributivi	Valori base contrattuali		
	Dall' 1/3/2006	Dall' 1/11/2006	Dall' 1/3/2007
Q	1277,20	1331,13	1367,08
AS	1272,08	1325,79	1361,60
A	1083,06	1128,79	1159,27
B1	960,45	1001,00	1028,03
B2S (1)	929,80	969,06	995,23
B2	888,92	926,45	951,47
C1S (2)	822,52	857,25	880,40
C/1	781,66	814,66	836,66
C/2	710,11	740,09	760,08
C/3	659,03	686,85	705,40
D/1	618,16	644,26	661,66
D/2	567,08	591,02	606,98
E	510,88	532,45	546,83

(1) Si applica l'indennità di contingenza del livello B2

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

Dal 1° gennaio 1993 viene erogato un E.D.R. di 10,33 Euro uguale per tutti, ai sensi del Protocollo di intesa 31luglio 1992.

Norma transitoria

Ai lavoratori in forza alla data del 25 gennaio 2006 verrà erogato l'importo una tantum lordo di cui alla seguente tabella commisurato alla anzianità di servizio nel periodo 1/7/2005 - 1/3/2006 con riduzione proporzionale in caso di aspettativa, assenza facoltativa post-partum, Cig a 0 ore.

L'una tantum, comprensiva dei riflessi sugli istituti contrattuali diretti e indiretti e non utile ai fini del TFR verrà corrisposta:

- per il 50% con le competenze di marzo 2006;
- per il restante 50% con le competenze di luglio 2006.

LIV:	Importi
Q	392,15
AS	390,58
A	332,54
B1	294,90
B2S	285,49
B2	272,94
C1S	252,54
C/1	240,00
C/2	218,04
C/3	202,35
D/1	189,80
D/2	174,11
E	156,86

ALLEGATI

- 1) Tabella della indennità di contingenza al 30 aprile 1992
- 2) Professionalità cartarie e professionalità cartotecniche nell'apprendistato
- 3) Estratto della Legge 29 maggio 1982, n. 297 - Norme sul trattamento di fine rapporto
- 4) Norme del Ccnl 21.7.1979 sull'indennità di anzianità
- 5) Legge 15 luglio 1966, n. 604 - Norme sui licenziamenti individuali
- 6) Legge 11 maggio 1990, n. 108 - Disciplina dei licenziamenti individuali
- 7) Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento
- 8) Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie
- 9) Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro
- 10) Nota illustrativa sui premi di risultato
- 11) Accordo istitutivo Byblos
- 12) Statuto Byblos
- 13) Regolamento elettorale Byblos

*Allegato 1***TABELLA DELLA INDENNITÀ DI CONTINGENZA AL 30 APRILE 1992**

Valori dell'indennità di contigenza da sommare ai minimi di stipendio e di salario

Livelli	Importo
Q	536,53
A SUPER	536,53
A	530,63
B1	525,47
B2	523,65
C1	520,12
C2	517,79
C3	516,39
D1	515,27
D2	513,56
E	511,84

*Allegato 2***Professionalità cartarie e professionalità cartotecniche nell'apprendistato*****Professionalità Cartarie******Figure operaie******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: Operatore di produzione/laboratorio/allestimento cartario**CATEGORIA FINALE C1/C1S/B2****Competenze:**

- conoscenza sicurezza generale
- conoscenza sicurezza specifica di lavorazione
- dispositivi di protezione individuale
- sistema qualità e ambiente
- ecologia
- elementi di fisica e chimica
- terminologia sui tipi di prodotto
- terminologia sui difetti del prodotto
- tecnologia cartaria
- conoscenza ciclo produttivo carta

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

Profilo C: Addetto manutenzione

CATEGORIA 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 D: Operatore manutenzione

CATEGORIA FINALE C1/C1S/B2

Competenze:

- conoscenza sicurezza generale
- conoscenza sicurezza specifica di lavorazione
- dispositivi di protezione individuale
- sistema qualità e ambiente
- ecologia
- terminologia sui tipi di prodotto
- tecnologia cartaria
- conoscenza ciclo produttivo carta
- conoscenza struttura impianti
- logistica

- organizzazione della manutenzione
- avviamento
- fermata generale macchina
- gestione anomalie
- utilizzo impianti ausiliari
- attrezzaggio
- montaggio e smontaggio parti impianto
- oleodinamica
- pneumatica
- sistemi elettrici
- disegno meccanico
- ricerca guasti
- elementi base di normativa del lavoro

Profilo E: Addetto al magazzino e trasporti, guardiano, portiere, custode, usciere, fattorino

CATEGORIA FINALE D1/C3

Competenze:

- conoscenza sicurezza generale
- conoscenza sicurezza specifica di lavorazione
- conoscenza sistema sicurezza accessi unità produttive
- dispositivi di protezione individuale
- sistema qualità e ambiente
- ecologia
- terminologia sui tipi di prodotto
- conoscenza ciclo produttivo carta
- controlli visivi
- conoscenza struttura impianti
- logistica
- gestione anomalie
- attrezzaggio
- elementi base di normativa del lavoro

Figure impiegate

Profilo F: Addetto amministrazione / informatica

CATEGORIA 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 G: Specialista amministrazione / informatica

CATEGORIA FINALE B1/A

Competenze:

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

Profilo H: 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 I: Specialista commerciale

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

Profilo L: 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 M: 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 N: 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 O: 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

Professionalità Cartotecniche

Figure operaie

Profilo A): Operatore su macchine per la produzione cartotecnica (piega-incolla, spiratrici, ecc.)

CATEGORIA FINALE C3

Profilo B): Operatore su macchina ondulatrice con prove di laboratorio

CATEGORIA FINALE C3

Profilo C): Operatore su macchina accoppiatrice con prove di laboratorio

CATEGORIA FINALE C3

Profilo D): Operatore addetto a macchina per estrusione film con prove di laboratorio

CATEGORIA FINALE C3

Profilo E): Operatore su macchine da stampa e/o fustellatrici, con prove di laboratorio

CATEGORIA FINALE C3

Profilo F): Operatore su macchine di elevata o media complessità (stampa, accoppiamento e allestimento in linea) per la produzione di scatole rivestite con prove di laboratorio

CATEGORIA FINALE C3

Profilo G): Operatore su macchine di elevata o media complessità (stampa, accoppiamento e allestimento in linea) per la produzione di imballi in cartone ondulato con prove di laboratorio

CATEGORIA FINALE C3

Profilo H): Operatore su macchine di elevata o media complessità (stampa, accoppiamento e allestimento in linea) per la produzione di sacchi con prove di laboratorio

CATEGORIA FINALE C3

Profilo I): Operatore su macchine di elevata o media complessità (stampa, accoppiamento e allestimento in linea) per la produzione di imballaggio flessibile con prove di laboratorio

CATEGORIA FINALE C3

Profilo L): Addetto manutenzione

CATEGORIA FINALE C3

Profilo M): Operatore manutenzione

CATEGORIA FINALE C1

Profilo N): Addetto laboratorio/allestimento cartotecnico

CATEGORIA FINALE C3

Profilo O): Operatore laboratorio

CATEGORIA FINALE C1

Profilo P): Addetto al magazzino e trasporti, guardiano, portiere, custode, usciere, fattorino

CATEGORIA FINALE D1 – C3**Figure impiegate**

Profilo Q): Addetto gestione qualità/ambiente

CATEGORIA FINALE B2

Profilo R): Addetto amministrazione/informatica

CATEGORIA FINALE C1/B2

Profilo S): Addetto commerciale

CATEGORIA FINALE C1

Profilo T): Tecnico di programmazione della produzione cartotecnica

CATEGORIA FINALE B1

Competenze:

Modulo 1 (comune a tutti i profili professionali):

Sicurezza e ambiente:

1. Conoscenza sicurezza generale;
2. Conoscenza sicurezza specifica di lavorazione;
3. Dispositivi di protezione individuale (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 alcuni profili):

Profilo A:

1. Conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi...);
2. Inchiostri e controlli sullo stampato;
3. Colle, adesivi, resine e loro corretto uso;
4. Le principali operazioni di produzione cartotecnica;
5. Conoscenza della struttura della macchina, attrezzaggio e controlli di produzione;
6. Manutenzione;
7. Utilizzo di eventuali impianti ausiliari.

Profilo B,C,D:

1. Conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi...);
2. Colle, adesivi, resine e loro corretto uso;
3. Conoscenza della struttura della macchina, attrezzaggio e controlli di produzione;
4. Manutenzione;
5. Utilizzo di eventuali impianti ausiliari;
6. Controlli visivi e strumentali sul prodotto.

Profilo E:

1. Conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi...);
2. Inchiostri e controlli sullo stampato;
3. La forma da stampa;
4. Le fustelle;
5. Le principali operazioni di produzione cartotecnica;
6. Conoscenza della struttura della macchina, attrezzaggio e controlli di produzione;
7. Manutenzione;
8. Utilizzo di eventuali impianti ausiliari;
9. Controlli visivi e strumentali sul prodotto.

Profilo F,G,H,I:

1. Conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi...);
2. Inchiostri e controlli sullo stampato;
3. Colle, adesivi, resine e loro corretto uso;
4. Le principali operazioni di produzione cartotecnica;
5. La forma da stampa;
6. Le fustelle;
7. Conoscenza della struttura della macchina, attrezzaggio e controlli di produzione;
8. Manutenzione;
9. Utilizzo di eventuali impianti ausiliari;
10. Controlli visivi e strumentali sul prodotto.

Profilo L:

1. Conoscenza struttura impianti;
2. Gestione del processo di manutenzione programmata (giornaliera / settimanale / semestrale / annuale);
3. Gestione manutenzione di pronto intervento (di emergenza);
4. Gestione dei ricambi;
5. Gestione/definizione delle priorità;
6. Avviamento;
7. Fermata generale macchine;
8. Montaggio e smontaggio parti impianti;
9. Oleodinamica;
10. Pneumatica;
11. Sistemi elettrici;
12. Disegno meccanico;
13. Ricerca guasti;
14. Attrezzaggio.

Profilo M:

1. Conoscenza struttura impianti;
2. Gestione del processo di manutenzione programmata (giornaliera / settimanale / semestrale / annuale);
3. Gestione manutenzione di pronto intervento (di emergenza);
4. Gestione dei ricambi;
5. Gestione/definizione delle priorità;
6. Lettura ed interpretazione schemi e disegni;
7. Gestione anomalie;
8. Avviamento;
9. Fermata generale macchine;
10. Montaggio e smontaggio parti impianti;
11. Oleodinamica;
12. Pneumatica;
13. Sistemi elettrici, elettronici;
14. Disegno meccanico;
15. Ricerca guasti;
16. Attrezzaggio;
17. Utilizzo impianti ausiliari.

Profilo N:

1. Terminologia sui tipi di prodotto;
2. Terminologia sui difetti del prodotto;
3. Tecnologia cartotecnica;
4. Conoscenza ciclo produttivo;
5. Controlli visivi;
6. Controlli strumentali e su materie prime e prodotti finiti;
7. Conoscenza struttura impianti;
8. Logistica;
9. Avviamento;
10. Fermata generale macchine;
11. Gestione anomalie;
12. Utilizzo impianti ausiliari;
13. Attrezzaggio.

Profilo O:

1. Terminologia sui tipi di prodotto;
2. Terminologia sui difetti del prodotto;
3. Tecnologia cartotecnica;
4. Conoscenza ciclo produttivo;
5. Controlli visivi;
6. Controlli strumentali e su materie prime e prodotti finiti;
7. Conoscenza struttura impianti;
8. Conoscenza strumenti di laboratori, taratura e manutenzione.

Profilo P:

1. Terminologia sui tipi di prodotto;
2. Logistica;
3. Gestione anomalie;
4. Attrezzaggio.

Profilo Q:

1. Conoscenza ISO 9000;
2. Conoscenza ISO 14000 ed Emas;
3. Conoscenza 626;
4. Conoscenza norme tecniche del settore (UNI e norme settoriali);
5. Conoscenza prove su prodotti finiti e materie prime;
6. Gestione procedure e manuali interni;
7. Realizzazione audit interni;
8. Gestione taratura strumenti.

Profilo R:

1. Principi di economics (margin, contribuzione, ecc.);
2. Tecniche di reporting e presentazione;
3. Tecniche di analisi dei dati;
4. Organizzazione aziendale;
5. Normativa civilistica e fiscale (non solo del lavoro);
6. Processo di budget e bilancio;
7. Valutazione costo prodotto;
8. Orientamento al risultato;
9. Lingua inglese;
10. Informatica di base e software applicativi;
11. Processi aziendali fondamentali;
12. Principi di contabilità;
13. Principi di marketing.

Profilo S:

1. Tecniche di segmentazione della clientela;
2. Tecniche di negoziazione;
3. Principi di economics (margin, contribuzione, ecc.);
4. Gestione relazioni umane;
5. Gestione del tempo;
6. Proattività;
7. Specifiche di lavorazione;
8. Difettosità prodotto finito;
9. Processo di budget;

10. Valutazione costo prodotto;
11. Orientamento relazione cliente – fornitore;
12. Orientamento al risultato;
13. Lingua inglese;
14. Informatica di base e software applicativi;
15. Processi aziendali fondamentali;
16. Mercati e prodotti;
17. Tecniche di vendita;
18. Tecniche di comunicazione;
19. Principi di marketing.

Profilo T:

1. Standard materie prime;
2. Metodi analisi e controllo materie prime sussidiarie;
3. Principi di funzionamento impianti;
4. Conoscenza del ciclo di produzione cartotecnica;
5. Principi di programmazione in funzione dei tempi di consegna e di materiali utilizzati;
6. Normativa generale e specifica sulla sicurezza;
7. Procedure di lavoro in sicurezza;
8. Mappe rischio e procedure emergenza;
9. Standard prodotti finiti;
10. Norme tecniche di settore;
11. Procedure di qualità e procedure gestione scarti;
12. Difettosità prodotto finito;
13. Strumenti e metodi analisi di laboratorio.

Allegato 3

**ESTRATTO DELLA LEGGE 29 MAGGIO 1982, N. 297 SULLA
DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO
DI FINE RAPPORTO**

Art. 1

(Modifiche di disposizioni del codice civile)

L'articolo 2120 del codice civile è sostituito dal seguente:

«Art. 2120 - (*Disciplina del trattamento di fine rapporto*) - In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto a un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini della applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Allegato 10

**C.C.N.L. 23 LUGLIO 1993 PER L'INDUSTRIA DELLA CARTA E DELLA
CARTOTECNICA. PREMI DI RISULTATO. NOTA ILLUSTRATIVA
REDATTA CONGIUNTAMENTE DALLE ORGANIZZAZIONI
STIPULANTI.**

Le parti, dopo aver raggiunto l'intesa contrattuale hanno ritenuto opportuno elaborare congiuntamente la nota esplicativa-applicativa della pattuizione.

Il fatto è che la disciplina dei premi di risultato prefigura procedure e contenuti innovativi che richiedono nelle sedi aziendali l'adozione di comportamenti diversi da quelli tradizionali derivanti dalla stratificazione delle esperienze passate.

Presupposto della corretta applicazione della norma è un atteggiamento trasparente, coerente e costruttivo delle parti che insieme si pongono obiettivi di più elevata produttività e redditività aziendale cui sono connesse erogazioni economiche che, per le loro caratteristiche, sono prive di ricadute inflazionistiche e non incidono in modo strutturale e definitivo sui costi futuri.

Materia disciplinata

L'articolo in esame riguarda esclusivamente la contrattazione aziendale con contenuti economici così come prefigurata dal Protocollo del 23 luglio 1993 e la cui disciplina di dettaglio in sede di rinnovo contrattuale era stata rinviata a data successiva.

Pertanto, fermo restando quanto previsto in argomento dal Protocollo citato, le procedure di informazione o esame congiunto o contrattazione previste dal c.c.n.l. per alcuni istituti rimangono confermate nei termini stabiliti dal contratto stesso.

Campo di applicazione dell'articolo

Il primo comma dell'articolo richiama quanto stabilito dal Protocollo del 23 luglio 1993.

In sostanza la norma contrattuale di per sè non amplia l'area delle aziende interessate alla contrattazione aziendale con contenuti economici rispetto a quella disegnata dalla prassi affermata nelle diverse realtà, bensì stabilisce nuove procedure e contenuti della contrattazione stessa.

Soggetti negoziali

La rappresentanza negoziale dei lavoratori è affidata anche ai sensi di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993, congiuntamente alle RSU e alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il c.c.n.l.

Inoltre, al fine di mantenere un criterio organizzativo ormai affermato nella prassi delle Relazioni industriali dei settori, l'articolo prevede per le aziende più complesse, e cioè, in sostanza, per i Gruppi, anche la titolarità delle Organizzazioni Sindacali Nazionali.

Anche per ciò che attiene alla rappresentanza delle aziende non vengono introdotte innovazioni rispetto alla prassi in atto.

Oggetto della contrattazione

Lo scopo della contrattazione è la definizione di un premio connesso ai risultati raggiunti nella attuazione di programmi finalizzati ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività o al raggiungimento di altri obiettivi di miglioramento della competitività aziendale.

Sostanzialmente la finalità della norma, che rispecchia fedelmente quella del Protocollo, è quella di determinare accordi che non distribuiscano risorse già esistenti incrementando i costi di produzione, bensì che promuovano l'acquisizione di risorse aggiuntive che consentano l'erogazione di premi collegati agli andamenti aziendali.

Date le caratteristiche sopra esposte, non è ipotizzabile proporre in questa sede uno o più schemi tipo da trasportare meccanicamente nelle aziende.

Il c.c.n.l. cartai cartotecnici, infatti, disciplina realtà molto diversificate per tipologia di prodotto, per livello tecnologico, per processo produttivo, per incidenza del costo del lavoro, per dimensione, per tipologia di mercato.

In questa sede si può solo precisare che i parametri elencati nell'articolo possono essere anche usati congiuntamente stabilendo, a seconda delle situazioni e degli obiettivi, i pesi più opportuni per ciascuno di essi e che in ogni caso non può essere trascurato il parametro della redditività, in assenza del quale mancherebbe ogni riscontro sulla creazione di risorse aggiuntive.

Altro elemento da sottolineare è l'opportunità che il valore del premio non sia unico bensì, in coerenza con la politica retributiva del settore, differenziato per fasce di professionalità.

La durata dell'accordo aziendale è di 4 anni ma il pagamento del premio, ricorrendone le condizioni avrà cadenza annuale.

Dato il meccanismo di costruzione del premio ispirato a caratteristiche di totale variabilità, la sua maturazione e la sua entità, in relazione ai conseguiti miglioramenti di produttività e di andamento economico, non potranno che essere verificati a posteriori.

La prima negoziazione potrà essere avviata dalla scadenza del primo biennio di validità del c.c.n.l., ma per il futuro la contrattazione avverrà ogni 4 anni indipendentemente dal fatto che tale scadenza continui a coincidere o meno con il termine del primo biennio di validità del c.c.n.l..

Data la durata quadriennale, potrebbe verificarsi la necessità di una revisione dei parametri e dei meccanismi a seguito di modifiche della situazione presa a riferimento al momento della costituzione del premio.

I parametri della produttività, della qualità e della redditività sono normalmente influenzati dalle innovazioni tecnologiche e dalle modifiche al processo produttivo che dovessero essere introdotte nel periodo di vigenza del premio. Sarà quindi opportuno prevedere una clausola che impegni le parti ad una revisione degli obiettivi e dei meccanismi del premio al verificarsi di modifiche delle condizioni di riferimento esistenti al momento dell'accordo.

Indipendentemente da queste operazioni di manutenzione dei parametri, che verranno attuate laddove ne ricorrano i presupposti, sarà opportuno prevedere degli incontri periodici che consentano alle parti di controllare congiuntamente l'andamento dei parametri prescelti e le conseguenti implicazioni in ordine alla maturazione del premio.

Procedura negoziale

Secondo la nuova disciplina, la procedura inizia con una richiesta di incontro da parte dei rappresentanti dei lavoratori.

Oggetto dell'incontro, nella prima fase, sarà un esame congiunto della situazione e

delle sue prospettive tenuto conto dell'andamento e delle esigenze del mercato, basato sulle informazioni che dovranno essere fornite da parte della azienda.

La norma fa riferimento non solo alla situazione economico produttiva ma anche a quella occupazionale in quanto eventuali problemi sotto questo versante non potrebbero non venire considerati nell'ambito della valutazione complessiva e in sede di destinazione delle risorse ipotizzate.

Una volta verificata la situazione generale, si passa alla individuazione degli obiettivi ed ai meccanismi per determinare gli importi del premio in relazione al raggiungimento degli obiettivi stessi.

Naturalmente gli obiettivi devono consistere in reali miglioramenti dei risultati aziendali.

È auspicabile per il buon funzionamento delle norme, che parametri e meccanismi siano semplici e di agevole verifica.

Le norme procedurali prevedono che la richiesta di incontro sia fatta in tempo utile per consentire che la prima riunione possa aver luogo un mese prima la scadenza dell'accordo.

È previsto il mantenimento della normalità sindacale per i due mesi successivi alla presentazione della richiesta di incontro e comunque per tutto il mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente.

Durante questo periodo le OO.SS. non possono attuare agitazioni di alcun tipo in riferimento al negoziato in corso e le direzioni aziendali non possono procedere in via unilaterale ad erogazioni di premi.

Trattamento contributivo

Nel Protocollo del 23 luglio 1993 il Governo si riservava di varare un provvedimento che definisse un apposito regime contributivo previdenziale per le somme erogate a titolo di premi aziendali concordati nel rispetto dei principi fissati nel Protocollo stesso.

Tra l'altro, l'attesa del provvedimento è stato il principale motivo per cui la disciplina di dettaglio del premio è stata stralciata dal rinnovo contrattuale e rinviata a data successiva.

Dato che la legge non è ancora emanata, l'articolo non può che limitarsi a prevedere che i premi dovranno avere i requisiti richiesti per beneficiare del trattamento contributivo di favore.

Qualora la legge intervenisse successivamente alla stipula dei premi e questi non possedessero le caratteristiche previste dalla legge stessa, le parti dovranno reincontrarsi per adattare la pattuizione ai requisiti di legge.

In caso di entrata in vigore del particolare regime contributivo in data successiva alla stipula degli accordi su premi, ai lavoratori verrà garantita l'invarianza dell'importo lordo spettante.

Premi esistenti

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

Eventuali premi variabili o parti variabili di premi di produzione o istituti analoghi, all'atto della istituzione dei premi di risultato saranno ricondotti nel nuovo istituto senza oneri aggiuntivi per le imprese nè svantaggi per i lavoratori.

* * *

La novità dell'impostazione della contrattazione aziendale di contenuto economico richiede nella costruzione e nella gestione del premio un atteggiamento delle parti ispirato a criteri di partecipazione, pur nella permanenza della necessaria distinzione dei ruoli.

Poichè il rinnovo dei premi costituisce un aspetto molto rilevante del rapporto tra le parti a livello di azienda, è auspicabile che il consolidarsi di atteggiamenti trasparenti e costruttivi, per la prima volta dettagliatamente previsti da una norma contrattuale, possa accelerare il completamento di quel processo di modernizzazione delle relazioni industriali al quale da tempo le Organizzazioni imprenditoriali e sindacali stanno lavorando.

Le Organizzazioni che hanno redatto la presente nota confermano la propria disponibilità, in caso insorgessero controversie in merito alla applicazione dell'articolo, ad intervenire su richiesta al fine di esprimere le proprie valutazioni sul caso.

Roma, 7 marzo 1995

Allegato 11

**ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEL
FONDO PENSIONE NAZIONALE PER I LAVORATORI
delle aziende esercenti l'industria della Carta e del Cartone,
delle aziende Grafiche ed Affini e delle aziende Editoriali**

In data 22/9/98

tra

- AIE
- ANES
- ASSOCARTA
- ASSOGRAFICI
- INTERSIND

e

- FISTEL-CISL
- SLC-CGIL
- ULSIC-UIL

preso atto che:

- gli interventi realizzati per la ricerca del riequilibrio del sistema pensionistico obbligatorio rendono necessaria l'introduzione di forme di previdenza complementari rispetto a quelle contemplate dal regime pubblico;
- l'attuale assetto legislativo definito dal D. Lgs. 124/93 sulla disciplina delle forme pensionistiche complementari evidenzia complessivamente un quadro di condizioni positive per la costituzione di fondi pensione complementari attraverso strumenti di natura negoziale;
- le Parti hanno espresso valutazione positiva sulla diffusione di forme di previdenza complementare;
- vista la legge 8 agosto 1995, n. 335, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- in conformità a quanto previsto dai:

1. CCNL 27/1/98 per i lavoratori dipendenti delle aziende esercenti l'industria della carta e del cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra, e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone, allegato al presente atto

2. CCNL 24/1/96 per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali e dall'accordo di rinnovo per il 2° biennio del CCNL stesso 15/4/98, allegati al presente atto

si concorda

di istituire una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante costituzione del Fondo Pensione Nazionale per i lavoratori di cui ai CCNL citati, di seguito denominato Fondo per brevità di dizione.

I contenuti del presente accordo istitutivo devono essere recepiti nello statuto dell'istituendo Fondo unitamente ad ogni altro aspetto disciplinato dalla normativa vigente o da delibere della Commissione di vigilanza sui fondi pensione in materia statutaria.

1. Costituzione

Il Fondo è costituito ai sensi dell'articolo 12 e seguenti del codice civile e del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, di seguito indicato per brevità Decreto, e successive modificazioni ed integrazioni.

Il Fondo sarà disciplinato dallo statuto e dal regolamento elettorale. Il regolamento elettorale e le disposizioni dello statuto che discendono dal presente accordo ne costituiscono parte integrante e immodificabile, salve diverse disposizioni legislative o modificazioni ed integrazioni apportate dalle Parti istitutive.

2. Destinatari

Sono destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori dipendenti ai quali si applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali e dalle Organizzazioni Datoriali stipulanti il presente accordo e che non siano dipendenti da aziende aventi fondi o casse aziendali preesistenti al 31/12/95 per il settore grafico-editoriale e al 3/5/96 per il settore cartario-cartotecnico che prevedano contribuzioni complessivamente non inferiori a quelle previste dal presente accordo, assunti con una delle seguenti tipologie di contratto:

- contratto a tempo indeterminato
- contratto part-time a tempo indeterminato
- contratto formazione lavoro
- contratto di apprendistato
- contratto a tempo determinato pari o superiore a 6 mesi presso la stessa impresa nell'arco dell'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre); tali lavoratori conservano il titolo di associato anche in assenza di contribuzione, a condizione che tale assenza non si protragga oltre i 9 mesi successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Sono destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori ai quali si applicano i contratti collettivi di lavoro sottoscritti dalle medesime Organizzazioni Sindacali e che non siano dipendenti da aziende aventi fondi o casse aziendali preesistenti al 29/6/98 per il settore delle aziende di servizi per la comunicazione d'impresa così individuati:

- imprese industriali di Fotolaboratori
- aziende Videofonografiche
- aziende Aerofotogrammetriche
- aziende di Servizi per la Comunicazione d'Impresa
- Società Italiana Autori ed Editori
- Ecostampa Media Monitor

Sono altresì destinatari i lavoratori dipendenti delle Organizzazioni firmatarie dei CCNL citati, compresi i lavoratori in aspettativa sindacale ai sensi dell'articolo 31 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, operanti presso le predette Organizzazioni firmatarie, cui competeranno gli oneri contrattuali inerenti i lavoratori in oggetto.

3. Associati

Sono associati al Fondo:

- i lavoratori dipendenti operai, impiegati e quadri, destinatari della forma pensionistica complementare così come richiamati all'articolo 2, i quali abbiano superato il periodo di prova ed abbiano manifestato la volontà di adesione;
- le imprese che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati al Fondo;
- i lavoratori pensionati che percepiscono le prestazioni pensionistiche complementari erogate dal Fondo.

La facoltà per i lavoratori dei settori cosiddetti affini di divenire associati al Fondo, ferma restando l'adesione volontaria del lavoratore, deve essere prevista dai rispettivi CCNL o da apposito accordo, che dovrà prevedere l'applicazione delle norme di cui agli articoli 16 e 17 del presente atto, tra le citate Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e le rispettive Organizzazioni Datoriali di settore. L'adesione al Fondo deve essere deliberata per conformità dal Consiglio di Amministrazione e comporta la piena accettazione delle norme associative.

Possono altresì divenire associati al Fondo i lavoratori dipendenti, nei cui confronti trovano applicazione i CCNL e i CCL di cui al precedente articolo 2, già iscritti a fondi o casse aziendali eventualmente preesistenti alla data del 31/12/95 per il settore grafico editoriale e al 3/5/96 per il settore cartario-cartotecnico, a condizione che un nuovo accordo sindacale tra l'azienda e le rispettive Organizzazioni Sindacali stabilisca la confluenza del fondo o della cassa aziendale nel Fondo e tale confluenza sia deliberata dai competenti organi del fondo aziendale ed autorizzata dal Consiglio di Amministrazione del Fondo.

4. Organi del Fondo

Sono organi del Fondo:

- l'Assemblea dei Delegati
- il Consiglio di Amministrazione
- il Presidente e il Vice Presidente
- il Collegio dei Revisori Contabili

5. Assemblea dei Delegati

L'Assemblea è costituita, nel rispetto del criterio di partecipazione paritetica, da 60 rappresentanti, per metà eletti dai lavoratori associati al Fondo e per metà eletti dalle imprese associate, sulla base di liste presentate separatamente dalle Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie dei contratti collettivi nazionali citati in premessa e secondo le modalità stabilite nel regolamento elettorale.

Le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea sono indette al raggiungimento del numero di 25.000 adesioni al Fondo.

6. Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è costituito da 12 componenti in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla legge.

In attuazione del principio di pariteticità i rappresentanti delegati dai lavoratori e dalle imprese in seno all'Assemblea provvedono, disgiuntamente, alla elezione dei rispettivi 6 consiglieri componenti il Consiglio di Amministrazione, sulla base di liste predisposte da ciascuna parte istitutiva o da rappresentanti dell'Assemblea e sottoscritte da almeno un terzo dei rappresentanti delegati rispettivamente dai lavoratori e dalle imprese.

Ciascun rappresentante può sottoscrivere e votare una sola lista.

I componenti del Consiglio di Amministrazione eletti tra i rappresentanti costituenti l'Assemblea decadono dalla stessa al momento della loro nomina.

7. Presidente e Vice Presidente

Il Presidente ed il Vice Presidente sono eletti dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente ed alternativamente tra i membri del Consiglio rappresentanti le imprese ed i membri del Consiglio rappresentanti i lavoratori associati al Fondo.

8. Collegio dei Revisori Contabili

Il Collegio dei Revisori Contabili è composto da 4 componenti effettivi e 2 supplenti per metà eletti dall'Assemblea dei rappresentanti delegati dei lavoratori associati al Fondo e per l'altra metà in rappresentanza delle imprese associate, nel rispetto del criterio della rappresentanza paritetica.

Per la nomina dei Revisori Contabili di ciascuna componente dell'Assemblea vengono presentate liste sottoscritte da almeno un terzo dei rappresentanti della relativa componente.

Tutti i componenti il Collegio dei Revisori Contabili devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'articolo 4 del Decreto del Ministro del Lavoro n. 211/97 e devono essere iscritti al registro dei Revisori Contabili istituito presso il Ministero di Grazia e Giustizia.

Il Collegio dei Revisori Contabili nomina al proprio interno il Presidente nell'ambito della rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

9. Comitato Paritetico delle Parti

Le Parti firmatarie del presente accordo si danno reciprocamente atto della necessità di istituire, nell'interesse dei lavoratori aderenti e delle imprese, un organismo con funzioni di rappresentanza e raccordo tra le Parti stesse e gli organi del Fondo. A tal fine le Parti concordano di costituire un'apposito Comitato Paritetico composto da 12 membri.

Le Organizzazioni fondatrici chiamano a far parte del Comitato, in aggiunta ai componenti di cui al comma precedente, ulteriori componenti di parte datoriale e di parte sindacale, in rappresentanza paritetica dei settori cosiddetti affini di cui all'articolo 2, comma 3, che abbiano convenuto l'adesione al Fondo secondo quanto stabilito, fino a un numero massimo complessivo di 6.

Il Comitato Paritetico, al fine di contribuire al buon andamento del Fondo e di mantenere il collegamento tra il Fondo e le Parti stipulanti l'accordo istitutivo del Fondo, esprime il proprio parere non vincolante sulle seguenti materie:

- valutazioni in merito alla corretta applicazione degli accordi istitutivi del Fondo per le materie relative alla adesione al Fondo,
- indirizzi generali di gestione del Fondo,
- individuazione dei criteri generali di ripartizione del rischio in materia di investimenti,
- criteri per la scelta dei gestori, della Banca Depositaria e dei gestori dei servizi,
- modifiche statutarie.

A tale scopo il Comitato Paritetico riceve dal Consiglio di Amministrazione tutte le informazioni relative all'andamento economico-finanziario del Fondo, nonché sui risultati conseguiti.

Il parere obbligatorio, non vincolante, deve essere fornito entro 30 giorni dalla richiesta ovvero nel più ampio termine indicato dal Consiglio di Amministrazione. Il parere del Comitato è espresso a maggioranza con l'indicazione dell'eventuale parere di minoranza.

10. Impiego delle risorse

Il patrimonio del Fondo è integralmente affidato in gestione, sulla base di apposite convenzioni, a soggetti abilitati a svolgere l'attività di gestione ai sensi dell'articolo 6 del Decreto e successive modificazioni ed integrazioni.

Le convenzioni di gestione indicano le linee di indirizzo dell'attività, le modalità con le quali esse possono essere modificate, nonché i termini e le modalità con i quali è esercitata la facoltà di recesso dalla convenzione medesima, qualora se ne ravvisi la necessità.

È in facoltà del Consiglio di Amministrazione realizzare un assetto di gestione delle risorse finanziarie atte a produrre un unico tasso di rendimento (gestione monocomparto) ovvero differenziando i profili di rischio e di rendimento in funzione delle diverse esigenze degli iscritti (gestione pluricomparto).

Per i primi 3 esercizi a partire dall'avvio del Fondo è attuata una gestione monocomparto. Decorso tale termine, dopo le opportune verifiche, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea le modifiche statutarie finalizzate ad attuare un assetto di gestione pluricomparto o l'eventuale mantenimento dell'assetto monocomparto.

11. Conflitti d'interesse

Ai sensi dell'articolo 6, comma 4 quinquies, lettera c), del Decreto e successive modificazioni ed integrazioni lo statuto del Fondo definisce le norme da osservare in materia di conflitti di interesse, avuto riguardo alle fattispecie individuate come rilevanti dal Decreto del Ministro del Tesoro n. 703/96 emanato in attuazione della norma di cui sopra.

12. Contribuzione

L'obbligo contributivo in capo ai lavoratori ed in capo ai rispettivi datori di lavoro sorge in conseguenza dell'adesione al Fondo da parte del lavoratore su base volontaria.

Non sarà quindi dovuto ai lavoratori alcun trattamento retributivo sostitutivo o alternativo, anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, in assenza di adesione al Fondo o in caso di perdita della qualifica di associato.

La contribuzione dovuta al Fondo, è stabilita dai CCNL o dai CCL applicati ai lavoratori destinatari del Fondo stesso.

Detta contribuzione, sempre a condizione di pariteticità, sarà versata anche in caso di mancata prestazione dovuta esclusivamente a malattia – per i periodi, nell'ambito della conservazione del posto, nei quali vengono percepite dal lavoratore indennità e/o retribuzione – infortunio e assenza obbligatoria per maternità, secondo modalità che saranno definite dal Consiglio di Amministrazione; in tali casi la contribuzione sarà pari a quella versata al fondo nell'ultimo mese solare precedente gli eventi citati.

È prevista la facoltà del lavoratore associato al Fondo di effettuare versamenti aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente articolo, nei limiti della deducibilità fiscale ed alle condizioni stabilite dallo statuto del Fondo, fermo restando i contributi a carico delle Aziende così come indicato dalla norma contrattuale.

In caso di omesso o ritardato versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente dovuti, si applicheranno le sanzioni stabilite dallo statuto e dalle norme indicate dal Consiglio di Amministrazione.

13. Adesione e permanenza nel Fondo

I lavoratori aderiscono al Fondo per libera scelta individuale con le modalità previste dallo statuto.

L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla normativa vigente in materia ed approvata dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro senza diritto alla corresponsione della retribuzione permane la condizione di associato, ma sono sospese le contribuzioni al Fondo.

In caso di sospensione della prestazione lavorativa, permane la condizione di associato e l'obbligo contributivo è disciplinato dal precedente articolo 12.

14. Cessazione dell'obbligo di contribuzione e trasferimenti

L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico del datore di lavoro cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.

L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico del lavoratore cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro solo quando ciò determini la cessazione dei requisiti di partecipazione al Fondo stesso.

Il lavoratore ha la facoltà di disporre unilateralmente, mediante presentazione di apposita domanda, la cessazione dell'obbligo di versare i contributi a suo carico, ferma restando la sussistenza del rapporto associativo con il Fondo. In tal caso si determina automaticamente la cessazione dell'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro. Le modalità di esercizio della suddetta facoltà sono disciplinate nello statuto.

Il lavoratore associato nei cui confronti vengano meno i requisiti di partecipazione al Fondo prima del pensionamento deve comunicare al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:

- trasferimento della posizione individuale presso altro fondo cui il lavoratore associato possa accedere in relazione al cambiamento di settore contrattuale o di categoria giuridica o di azienda;
- trasferimento della posizione individuale presso un fondo pensione aperto;
- riscatto della posizione individuale; il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente quello del riscatto e la liquidazione dell'importo così definito avviene secondo le modalità stabilite nello statuto;
- conservazione della posizione individuale anche in assenza di contribuzione.

In costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, il lavoratore associato ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro fondo pensione complementare non istituito tramite contrattazione, non prima di avere maturato almeno 5 anni di associazione al Fondo, limitatamente ai primi cinque anni di vita del Fondo stesso, e successivamente a tale termine non prima di tre anni. Tale fattispecie determina la cessazione dell'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro e del versamento della quota del t.f.r..

In questo caso le richieste di trasferimento possono effettuarsi entro il mese di maggio ovvero entro il mese di novembre di ciascun anno e la relativa contribuzione cessa a decorrere rispettivamente dal 1° luglio del medesimo anno e dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Le modalità ed i termini relativi a detta facoltà sono determinati nello statuto del Fondo. Gli adempimenti relativi a carico del Fondo sono espletati entro il termine massimo di sei mesi.

15. Prestazioni

Il Fondo eroga, quando ne ricorrano i presupposti, prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità.

Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio, avendo maturato almeno dieci anni di associazione al Fondo.

Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità si consegue al compimento di una età di non più di dieci anni inferiore a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno 15 anni di associazione al Fondo.

La presente norma trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati la cui posizione venga acquisita per trasferimento da altro fondo pensione complementare, computando, ai fini della integrazione dei requisiti minimi di permanenza, anche l'anzianità maturata presso il fondo di provenienza.

Il lavoratore associato che non abbia maturato i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche ha diritto a riscattare la propria posizione individuale maturata presso il Fondo.

Il Fondo provvede all'erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità mediante apposite convenzioni con imprese di assicurazione abilitate dalla legge.

Il lavoratore associato, che abbia maturato i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche per vecchiaia o per anzianità, ha facoltà di chiedere la liquidazione in forma capitale della prestazione pensionistica complementare cui ha diritto, entro la misura massima prevista dalla normativa vigente *pro-tempore*.

Ai lavoratori associati che provengano da altri fondi pensione e ai quali sia stata riconosciuta, sulla base della documentazione prodotta, la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, non si applicano le norme di cui ai commi 2, 3 e 5 del presente articolo. Essi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso di cui alle richiamate disposizioni e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla propria posizione individuale.

In caso di morte del lavoratore associato prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale viene riscattata dagli aventi diritto indicati dalle disposizioni di legge vigenti *pro-tempore*.

Il lavoratore associato per il quale da almeno 8 anni siano accumulati contributi consistenti in quote di trattamento di fine rapporto, può chiedere una anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti dell'ammontare della sua posizione individuale derivante dalle quote di trattamento di fine rapporto versate al Fondo.

Il Consiglio di Amministrazione determina l'ammontare percentuale massimo dell'anticipazione consentita in relazione alla esigenza di preservare l'equilibrio e la stabilità del Fondo.

Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

Il Fondo non può concedere o assumere prestiti.

Il Fondo può stipulare convenzioni con una o più compagnie di assicurazione per erogare prestazioni per invalidità permanente e premorienza.

16. Spese di avvio del Fondo

Le spese di avvio e di amministrazione provvisoria del Fondo sono finanziate tramite un contributo a carico delle imprese pari a € 3,62 per ciascun dipendente in forza, a tempo indeterminato, alla data della costituzione del Fondo con atto notarile.

17. Spese per la gestione del fondo

A seguito dell'adesione il lavoratore associato è tenuto al versamento di una quota di iscrizione *una tantum* pari a € 5,16.

Le spese per l'amministrazione ed il funzionamento del Fondo sono a carico degli associati. Ad esse si fa fronte mediante la istituzione di un fondo comune alimentato dalla trattenuta denominata "quota associativa", prelevata dalla contribuzione stabilita, con esclusione della quota del T.F.R..

L'entità della trattenuta è determinata annualmente con delibera del Consiglio di Amministrazione sulla base del preventivo di spesa e non può superare in ogni caso lo 0,12% della retribuzione annua, così come richiamata all'articolo 12 del presente accordo.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone all'approvazione dell'Assemblea gli importi da destinare al finanziamento dell'attività del Fondo, che devono essere ripartiti pariteticamente fra lavoratori e datori di lavoro e non superare le quote massime indicate dalle Parti istitutive del Fondo.

I costi inerenti la Banca Depositaria ed i soggetti gestori saranno addebitati direttamente in misura percentuale sul patrimonio gestito.

18. Fase transitoria

Le Parti firmatarie del presente accordo si impegnano a predisporre entro il 31/7/1998 lo statuto ed il regolamento elettorale del Fondo.

All'atto della costituzione del Fondo le Parti designano i componenti del Consiglio di Amministrazione provvisorio e del Collegio dei Revisori Contabili provvisorio, che restano in carica fino a quando la prima Assemblea insediata nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5 del presente accordo non abbia proceduto alla elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione e del nuovo Collegio dei Revisori Contabili.

Il Consiglio di Amministrazione provvisorio è composto da 12 membri, di cui 6 in rappresentanza delle imprese e 6 in rappresentanza dei lavoratori.

Il Collegio dei Revisori Contabili provvisorio è composto da 2 membri, di cui 1 in rappresentanza delle imprese e 1 in rappresentanza dei lavoratori.

Il Consiglio di Amministrazione provvisorio attua tutti gli adempimenti necessari, espleta tutte le formalità preliminari alla richiesta di autorizzazione all'esercizio da parte del Fondo e gestisce tutta la fase relativa alla raccolta delle adesioni.

Spetta al Consiglio di Amministrazione provvisorio, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5 del presente accordo, indire le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea.

Durante la fase transitoria il Consiglio di Amministrazione provvisorio gestisce l'attività di promozione, potendo allo scopo utilizzare le quote per la copertura delle spese di avvio del Fondo di cui all'articolo 16 del presente accordo, predisporre la scheda informativa e la domanda di adesione da sottoporre all'approvazione della Commissione di vigilanza sui fondi pensione.

Allegato 12

**STATUTO
di
BYBLOS**

FONDO NAZIONALE PENSIONE COMPLEMENTARE

**Per i lavoratori
delle aziende esercenti l'industria della Carta e del Cartone,
delle aziende Grafiche ed Affini e delle aziende Editoriali**

Indice generale

Titolo I - Costituzione, scopo, durata e sede	Pag. 167
Art. 1. - Fonti istitutive e forma giuridica	Pag. 167
» 2. - Scopo	» 167
» 3. - Durata del Fondo	» 167
» 4. - Sede	» 167
Titolo II - Requisiti di partecipazione ed adesione	Pag. 168
Art. 5. - Destinatari	Pag. 168
» 6. - Associati	» 169
» 7. - Modalità di adesione	» 169
Titolo III - Organi Associativi	Pag. 169
Art. 8. - Organi associativi	Pag. 169
» 9. - Assemblea dei Delegati: Composizione	» 170
» 10. - Assemblea dei Delegati: Attribuzioni	» 170
» 11. - Assemblea dei Delegati: Convocazione	» 171
» 12. - Assemblea dei Delegati: Rappresentanza	» 171
» 13. - Assemblea dei Delegati: Deliberazioni	» 171
» 14. - Il Consiglio di Amministrazione: Composizione	» 172
» 15. - Il Consiglio di Amministrazione: Attribuzioni	» 173
» 16. - Il Consiglio di Amministrazione: Convocazione	» 174
» 17. - Il Consiglio di Amministrazione: Deliberazioni	» 175
» 18. - Il Consiglio di Amministrazione: Responsabilità	» 175
» 19. - Il Presidente e il Vice Presidente	» 175
» 20. - Il Collegio dei Revisori Contabili: Composizione	» 176
» 21. - Il Collegio dei Revisori Contabili: Attribuzioni	» 177
» 22. - Il Collegio dei Revisori Contabili: Responsabilità	» 178
Titolo IV - Contribuzione	Pag. 178
Art. 23. - Contribuzione	Pag. 178
» 24. - Sospensione della contribuzione per sospensione parziale o totale del rapporto di lavoro	» 179
» 25. - Regime delle spese	» 179

Titolo V - Prestazioni ed anticipazioni	Pag. 179
Art. 26. - Prestazioni	Pag. 179
» 27. - Anticipazioni	» 180
Titolo VI - Vicende del rapporto associativo	Pag. 181
Art. 28. - Sospensione volontaria della contribuzione	Pag. 181
» 29. - Riscatti, trasferimenti e altre opzioni	» 181
» 30. - Trasferimento da altri fondi pensione	» 182
» 31. - Cessazione dell'obbligo contributivo	» 182
Titolo VII - Composizione del patrimonio e sistema di contabilità	Pag. 182
Art. 32. - Nozione di patrimonio	Pag. 182
» 33. - Posizioni individuali	» 183
» 34. - Sistema di contabilità e redazione dei prospetti relativi alla composizione e al valore del patrimonio	» 183
» 35. - Rendicontazione agli associati	» 183
Titolo VIII - Modalità di gestione	Pag. 184
Art. 36. - La gestione del patrimonio	Pag. 184
» 37. - Assetto del patrimonio	» 184
» 38. - Criteri di selezione dei soggetti gestori	» 185
» 39. - Banca depositaria	» 185
» 40. - Gestione amministrativa	» 186
» 41. - Gestione delle prestazioni pensionistiche	» 186
» 42. - Conflitto di interessi	» 186
» 43. - Modifiche allo statuto	» 187
Titolo IX - Disposizioni finali	Pag. 187
Art. 44. - Scioglimento e liquidazione	Pag. 187
» 45. - Disposizioni integrative e complementari	» 187

TITOLO I

COSTITUZIONE, SCOPO, DURATA E SEDE

Art. 1 - Fonti istitutive e forma giuridica

1. In attuazione di quanto previsto con:

CCNL 27/1/98 per i dipendenti delle aziende esercenti l'industria della carta e del cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra, e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone;

CCNL 24/1/96 per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali e accordo di rinnovo per il 2° biennio del CCNL stesso 15/4/98.

Accordo istitutivo del 22/9/98 tra Aie, Anes, Assocarta, Assografici, Intersind e Slc Cgil, Uilsic Uil e Fistel Cisl,

Verbale di Accordo del 6/10/1999 tra Aie, Anes, Assocarta, Assografici e Slc Cgil, Fistel Cisl e Uilsic Uil;

Verbale di Accordo del 3/9/2001 tra Aie, Anes, Assocarta, Assografici e Slc Cgil, Fistel Cisl e Uilsic Uil;

è costituito "BYBLOS - Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori delle aziende esercenti l'industria della Carta e del Cartone, delle aziende Grafiche ed Affini e delle aziende Editoriali", in forma abbreviata Fondo Pensione Byblos, di seguito denominato Fondo. I CCNL ed i citati accordi, e successive modificazioni ed integrazioni, rappresentano le fonti istitutive del Fondo.

2. Il Fondo, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 4, comma 4, del Decreto legislativo 21 Aprile 1993, n.124, e successive modificazioni ed integrazioni, di seguito denominato Decreto, è costituito nella forma di associazione riconosciuta in osservanza delle disposizioni vigenti e di quanto disposto dal Decreto medesimo.

3. Il funzionamento del Fondo è disciplinato dal presente statuto e dal regolamento elettorale redatto ed emanato dalle Parti istitutive. Per Parti istitutive si intendono le singole Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie dell'Accordo di cui al precedente comma 1.

Art. 2 - Scopo

1. Il Fondo ha lo scopo esclusivo di erogare agli aventi diritto trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico, al fine di assicurare agli stessi un più elevato livello di copertura previdenziale in conformità con quanto disposto dall'articolo 1 del Decreto.

2. Il Fondo non ha fini di lucro ed opera secondo criteri di corrispettività mediante il sistema di gestione finanziaria a capitalizzazione in regime di contribuzione definita.

3. Il Fondo non può assumere o concedere prestiti né compiere atti comunque non inerenti allo scopo di cui al primo comma.

Art. 3 - Durata del Fondo

La durata legale del Fondo è prevista a tempo indeterminato, salvo il suo scioglimento da deliberarsi secondo le norme del presente statuto.

Art. 4 - Sede

Il Fondo ha sede in Roma, Via Andrea Noale 200.

TITOLO II

REQUISITI DI PARTECIPAZIONE ED ADESIONE

Art. 5 - Destinatari

Sono destinatari del Fondo:

a) i lavoratori dipendenti, operai, impiegati, quadri, che abbiano superato il periodo di prova, ai quali si applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1 del presente statuto e che non siano dipendenti da aziende aventi fondi o casse aziendali già esistenti al 31/12/95 per il settore grafico-editoriale e al 3/5/96 per il settore cartario-cartotecnico, che prevedano contribuzioni complessivamente non inferiori a quelle previste dall'Accordo istitutivo, assunti con:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto part-time a tempo indeterminato;
- contratto di apprendistato;
- contratto di formazione e lavoro;
- contratto di inserimento;
- contratto a tempo determinato pari o superiore a 6 mesi presso la stessa impresa nell'arco dell'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre); tali lavoratori conservano il titolo di associato anche in assenza di contribuzione, a condizione che tale assenza non si protragga oltre i nove mesi successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro.

b) i lavoratori, appartenenti a categorie che applicano contratti collettivi di lavoro dei settori affini, sottoscritti dalle stesse Organizzazioni Sindacali dei lavoratori che stipulano i contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 1 del presente statuto a condizione che venga stipulato apposito accordo con le corrispondenti Organizzazioni Datoriali per disciplinare l'adesione da parte dei lavoratori interessati; i settori affini sono così individuati:

- imprese industriali di Fotolaboratori;
- aziende Videofonografiche;
- aziende Aerofotogrammetriche;
- aziende di Servizi per la Comunicazione d'Impresa;
- Società Italiana Autori ed Editori;
- Ecostampa Media Monitor;
- Sipra;
- Imprese appartenenti ai comparti della Comunicazione e dello Spettacolo.

c) i lavoratori dipendenti delle Organizzazioni firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro di cui ai punti precedenti, compresi i lavoratori in aspettativa sindacale ai sensi dell'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, operanti presso le predette Organizzazioni firmatarie a cui competeranno gli oneri contrattuali inerenti i lavoratori in oggetto.

d) possono altresì essere associati al Fondo, previo accordo sindacale, i lavoratori che in seguito a trasferimento di azienda, operato ai sensi dell'articolo 47 della legge n. 428/1990 e successive modificazioni e integrazioni, ovvero per effetto di mutamenti dell'attività aziendale, abbiano perso i requisiti dell'articolo 5 e sempre che per l'impresa cessionaria o trasformata non operi analogo fondo di previdenza complementare, con l'effetto di conseguimento o conservazione della qualità di associato anche per l'impresa cessionaria o trasformata.

Art. 6 - Associati

Sono associati al Fondo:

- a) i destinatari in possesso dei requisiti di partecipazione, di cui all'articolo 5, che abbiano sottoscritto la domanda di adesione volontaria, di seguito denominati lavoratori associati;
- b) le imprese che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati al Fondo;
- c) i percettori di prestazioni pensionistiche complementari a carico del Fondo, di seguito denominati Pensionati diretti.

Art. 7 - Modalità di adesione

1. I lavoratori aderiscono al Fondo con atto individuale volontario mediante sottoscrizione di un'apposita domanda, contenente l'impegno ai versamenti contributivi previsti dai CCNL di cui all'articolo 1 o dai CCL di cui all'articolo 5 del presente statuto e con la quale il dipendente conferisce delega al proprio datore di lavoro a trattenere dai compensi spettanti quanto dovuto a titolo di contribuzione al Fondo.

2. Il lavoratore assunto dopo la costituzione del Fondo, superato il periodo di prova, potrà associarsi al Fondo entro i 30 giorni successivi al termine di tale prova dandone preventiva comunicazione all'impresa, con effetto dal 1° giorno della assunzione. Decorso tale termine, il lavoratore potrà associarsi con le modalità previste nel comma successivo.

3. I lavoratori in possesso dei requisiti potranno associarsi al Fondo in due occasioni all'anno: entro il mese di maggio con effetto dal 1° luglio del medesimo anno ed entro il mese di novembre con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo.

4. A seguito della accettazione della domanda di adesione presentata dal lavoratore risulta iscritta al Fondo anche l'impresa dalla quale il medesimo lavoratore dipende. Per effetto dell'adesione i lavoratori e le imprese dalle quali dipendono sono obbligati, per tutta la durata del rapporto associativo, al versamento dei contributi nella misura stabilita dalle norme contrattuali in vigore e sono tenuti all'osservanza delle norme contenute nel presente statuto.

5. L'adesione è preceduta dalla consegna di una copia dello Statuto e della scheda informativa relativa alle principali caratteristiche del Fondo, redatta sulla base dello schema emanato dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione.

6. All'atto della adesione il singolo lavoratore provvederà al versamento di una somma definita dalle fonti istitutive quale quota di iscrizione *una tantum*.

7. La raccolta delle adesioni può avvenire nei luoghi di lavoro dei destinatari, nelle sedi del Fondo e dei soggetti sottoscrittori delle fonti istitutive, negli spazi che ospitano momenti istituzionali di attività dei soggetti sottoscrittori delle fonti istitutive.

8. Per coloro che trasferiscono la propria posizione presso il Fondo la domanda di associazione deve essere corredata della documentazione, stabilita da apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, necessaria a provare l'eventuale status di "vecchio iscritto" agli effetti di legge.

TITOLO III

ORGANI ASSOCIATIVI

Art. 8 - Organi associativi

1. Sono organi del Fondo:

- a) Assemblea dei Delegati;
- b) Consiglio di Amministrazione;
- c) Presidente e Vice Presidente;
- d) Collegio dei Revisori Contabili.

Art. 9 - Assemblea dei Delegati: Composizione

1. L'Assemblea dei Delegati è composta da 60 componenti, per metà eletti dai lavoratori associati al Fondo e per metà eletti dalle imprese associate, nel rispetto del criterio di partecipazione paritetica secondo le modalità stabilite nel regolamento elettorale, che fa parte integrante delle fonti istitutive.

2. I componenti restano in carica tre anni e possono essere eletti per non più di due mandati consecutivi.

3. Ogni componente dispone di un diritto di voto in Assemblea.

4. Qualora, nel corso del mandato, un Delegato venga a cessare dalla carica per qualsiasi motivo, subentra nella carica, per il periodo residuo, il sostituto risultante dalle procedure indicate nel regolamento elettorale.

Art. 10 - Assemblea dei Delegati: Attribuzioni

1. L'Assemblea dei Delegati si riunisce in seduta ordinaria e straordinaria.

2. L'Assemblea in seduta ordinaria:

- a) approva il bilancio sottoposto dal Consiglio di Amministrazione, predisposto ai sensi di quanto previsto dalle norme del presente statuto e dalle disposizioni della Commissione di vigilanza sui fondi pensione;
- b) elegge i componenti del Consiglio di Amministrazione, secondo quanto previsto dal successivo articolo 14;
- c) determina il compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Consiglio di Amministrazione stesso;
- d) elegge i componenti del Collegio dei Revisori Contabili, secondo quanto previsto dal successivo articolo 20;
- e) determina il compenso dei componenti il Collegio dei Revisori Contabili, su proposta del Consiglio di Amministrazione;
- f) promuove azione di responsabilità nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 18 dello statuto, e nei confronti dei componenti del Collegio dei Revisori Contabili ai sensi dell'art. 22 dello statuto;
- g) revoca i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Revisori Contabili;
- h) determina la quota percentuale delle contribuzioni da destinare a finanziamento dell'attività del Fondo, su proposta del Consiglio di Amministrazione;
- i) delibera su ogni altra questione sottoposta dal Consiglio di Amministrazione;
- l) delibera su proposta del Consiglio di Amministrazione in merito alla scelta della società di revisione contabile, per la certificazione dei Bilanci e per l'esercizio del controllo contabile.

3. L'Assemblea in seduta straordinaria:

- a) modifica lo statuto su proposta del Consiglio di Amministrazione, secondo quanto previsto dal successivo articolo 15;
- b) delibera sullo scioglimento e sulle modalità di liquidazione del Fondo, secondo quanto previsto dal successivo articolo 44.

Art. 11 - Assemblea dei Delegati: Convocazione

1. L'Assemblea è convocata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione su delibera dello stesso Consiglio di Amministrazione mediante avviso contenente l'indicazione del giorno, dell'ora, del luogo dell'adunanza e l'elenco delle materie da trattare, da comunicare a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, ovvero a mezzo telegramma o telefax almeno 30 giorni prima della data fissata per la riunione.

2. Qualora, ad insindacabile giudizio del Presidente del Consiglio di Amministrazione, sussistano ragioni di urgenza la convocazione, contenente in ogni caso l'ordine del giorno, può essere effettuata a mezzo telegramma o telefax, da inviarsi almeno 10 giorni prima della data fissata per la riunione.

3. L'Assemblea dei Delegati deve essere convocata almeno una volta l'anno, entro quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio, per l'approvazione del bilancio.

4. L'Assemblea deve, inoltre, essere convocata quando il Presidente del Consiglio di Amministrazione ne ravvisi la necessità o quando ne faccia richiesta motivata almeno 1/10 dei Delegati oppure 5 componenti del Consiglio di Amministrazione, purché nella domanda siano indicati gli argomenti da trattare.

Art. 12 - Assemblea dei Delegati: Rappresentanza

1. Ciascun Delegato può farsi rappresentare in Assemblea da un altro Delegato della stessa componente, lavoratori o imprese, cui appartiene.

2. La delega di rappresentanza deve essere conferita per iscritto e i documenti relativi devono essere conservati dal Consiglio di Amministrazione.

3. La delega di rappresentanza può essere rilasciata anche in calce all'avviso di convocazione e può essere conferita soltanto per singola Assemblea, con effetto anche per le convocazioni successive.

4. La delega di rappresentanza non può essere rilasciata senza il nome del rappresentante e non può essere conferita a componenti del Consiglio di Amministrazione.

5. Ciascun Delegato non può essere portatore di più di due deleghe di rappresentanza.

Art. 13 - Assemblea dei Delegati: Deliberazioni

1. Quando è convocata in seduta ordinaria ai sensi dell'articolo 10, comma 2, del presente statuto, l'Assemblea dei Delegati risulta validamente costituita con la presenza di almeno la maggioranza degli aventi diritto e delibera con il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

2. Quando è convocata in seduta straordinaria ai sensi dell'articolo 10, comma 3, lettera a), del presente statuto, l'Assemblea dei Delegati risulta validamente costituita con la presenza di almeno i 3/4 degli aventi diritto e delibera con il voto favorevole dei 2/3 dei presenti.

3. Quando è convocata in seduta straordinaria ai sensi dell'articolo 10, comma 3, lettera b), del presente statuto, l'Assemblea dei Delegati risulta validamente costituita con la presenza di almeno i 3/4 degli aventi diritto e delibera con il voto favorevole dei 3/4 degli aventi diritto.

4. L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in sua mancanza, dal Vice Presidente; in mancanza di entrambi l'Assemblea nomina il proprio Presidente.

5. Il Presidente dell'Assemblea designa un Segretario ed eventualmente due scruta-

tori; spetta al Presidente dell'Assemblea constatare la validità delle deleghe ed in genere il diritto di intervento nell'Assemblea.

6. Le deliberazioni in seduta ordinaria, di cui all'articolo 10, comma 2, devono risultare da un verbale sottoscritto dal Presidente e da un segretario.

7. Le deliberazioni in seduta straordinaria, di cui all'articolo 10, comma 3, devono risultare da un verbale redatto da un notaio.

Art. 14 - Il Consiglio di Amministrazione: Composizione

1. Il Consiglio di Amministrazione è composto da 12 componenti, nel rispetto del criterio di partecipazione paritetica delle imprese e dei lavoratori.

2. Almeno 60 giorni prima della scadenza del mandato dei Consiglieri in carica, previa delibera del Consiglio di Amministrazione in carica, il Presidente del Fondo convoca l'Assemblea dei Delegati e fissa la data per l'elezione del nuovo Consiglio.

3. I Delegati rappresentanti dei lavoratori e delle imprese in seno all'Assemblea provvedono, disgiuntamente, alla elezione dei rispettivi 6 componenti il Consiglio di Amministrazione, sulla base di liste predisposte rispettivamente dalle Parti istitutive e dai Delegati, sottoscritte da almeno un terzo dei Delegati rappresentanti rispettivamente dei lavoratori e delle imprese. Ciascun Delegato può sottoscrivere una sola lista.

4. Le liste elettorali saranno composte da un numero di candidati pari al numero di Consiglieri da eleggere più 3 supplenti, che dovranno essere specificatamente indicati. Il Presidente presenta all'Assemblea riunita le liste dei candidati e sovrintende alle operazioni di voto, che avvengono a scrutinio segreto.

5. La lista che ottiene un numero di voti non inferiore ai 2/3 degli aventi diritto di ciascuna parte, consegue la totalità dei Consiglieri; in difetto l'elezione verrà ripetuta e se il quorum non verrà ottenuto dopo la seconda votazione, si provvederà al ballottaggio fra le due liste che hanno riportato il maggior numero di voti nella seconda votazione.

6. I Consiglieri eletti in rappresentanza dei lavoratori associati ed i Consiglieri eletti in rappresentanza delle imprese associate costituiscono un collegio unico ed indivisibile e sono tenuti ad agire nell'esclusivo interesse del Fondo.

I componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e di professionalità richiesti ai sensi dell'articolo 4, commi 1, 2 e 3, del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale n. 211/97. Altresì costituisce presupposto per la partecipazione all'organo di amministrazione l'assenza delle situazioni di incompatibilità di cui all'articolo 8, comma 8, del decreto del Ministro del tesoro n. 703/96 e delle cause di ineleggibilità e di decadenza di cui all'articolo 2382 del codice civile. La perdita di tali requisiti o il sopravvenire di cause di ineleggibilità ivi previste comportano la decadenza dall'incarico.

7. Ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale n. 211/97 almeno un terzo dei componenti del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto del criterio di partecipazione paritetica delle imprese e dei lavoratori, deve essere in possesso dei requisiti di professionalità ivi definiti.

8. I componenti del Consiglio di Amministrazione eletti tra i Delegati costituenti l'Assemblea decadono dalla stessa al momento della loro nomina.

9. Durante la prima riunione, il Consiglio eletto procede alla verifica del possesso dei predetti requisiti di legge da parte dei propri membri.

10. I componenti del Consiglio di Amministrazione restano in carica tre anni e non possono ricoprire tale carica per più di due mandati consecutivi.

11. Qualora, nel corso del mandato, vengano a mancare, per qualsiasi motivo, uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, si provvede senza indugio alla loro sostituzione con il supplente; in ogni caso il mandato dei sostituti scade contestualmente a quello dei componenti in carica ed il periodo di assolvimento dell'incarico viene considerato come esaurimento del mandato pieno.

Qualora per carenza di requisiti non sia possibile sostituire un Consigliere di Amministrazione con le modalità predette, il Consiglio di Amministrazione indice le elezioni per un nuovo Consigliere, da svolgersi entro 45 giorni.

Se viene contestualmente meno la maggioranza dei componenti, il Consiglio di Amministrazione decade, rimanendo in carica per il solo svolgimento degli atti di ordinaria amministrazione. In questo caso il Presidente del Fondo provvede all'immediata convocazione dell'Assemblea per l'elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione.

Art. 15 - Consiglio di Amministrazione: Attribuzioni

1. Il Consiglio di Amministrazione:

- a) elegge il Presidente, alternativamente fra i componenti eletti in rappresentanza delle imprese associate ed i componenti eletti in rappresentanza dei lavoratori associati; il Vice Presidente fra i componenti che non hanno espresso il Presidente; un Segretario verbalizzante della riunione fra i propri componenti a prescindere dalla rappresentanza;
- b) propone all'Assemblea dei Delegati il compenso per i propri componenti e per i componenti del Collegio dei Revisori Contabili;
- c) individua gli indirizzi per l'organizzazione e la gestione del Fondo, adottando misure finalizzate alla trasparenza nel rapporto con gli associati, secondo i criteri previsti dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione ai sensi dell'articolo 17, comma 2, lettere g) e h), del Decreto e di quanto indicato agli articoli 34 e 35 del presente statuto;
- d) redige e sottopone all'approvazione dell'Assemblea il bilancio. Redige inoltre la relazione e il preventivo d'esercizio;
- e) cura la tenuta delle scritture e dei libri contabili secondo le modalità previste dalla normativa vigente;
- f) modifica la scheda informativa relativa alle caratteristiche del Fondo, nel rispetto della normativa vigente e di quanto stabilito dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione;
- g) definisce i contenuti delle comunicazioni periodiche agli iscritti circa l'andamento amministrativo e finanziario, in conformità alle disposizioni stabilite dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione;
- h) decide i criteri generali per la individuazione e ripartizione del rischio in materia di gestione delle risorse nel rispetto della normativa vigente;
- i) individua, nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente e dal presente statuto, i soggetti a cui affidare la gestione del patrimonio del Fondo, stipulando le relative convenzioni;
- j) valuta i risultati ottenuti dai singoli gestori mediante raffronto con parametri di mercato oggettivi e confrontabili;
- k) individua, nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente e dal presente statuto, la banca depositaria e stipula la relativa convenzione;
- l) individua, nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente e dal presente statuto, i soggetti a cui affidare la gestione amministrativa di cui al presente statuto, e stipula le relative convenzioni;

- m) individua le compagnie di assicurazione cui affidare la gestione delle prestazioni pensionistiche, secondo quanto previsto dalla legislazione vigente e dal presente statuto, e stipula le relative convenzioni;
- n) vigila sull'insorgenza di conflitti di interesse, secondo quanto previsto dalla legislazione vigente e dal presente statuto;
- o) propone annualmente all'Assemblea l'importo massimo da destinare al finanziamento dell'attività del Fondo, calcolato in forma di quota percentuale tenuto anche conto delle indicazioni delle fonti istitutive di cui all'articolo 1 del presente statuto;
- p) indice le elezioni per il rinnovo dell'Assemblea e convoca l'Assemblea neo eletta per il suo insediamento entro 30 giorni dalla proclamazione degli eletti;
- q) può conferire deleghe a propri componenti, affinché, anche disgiuntamente, pongano in essere tutti gli atti necessari e conseguenti al perfezionamento di operazioni preventivamente autorizzate;
- r) nomina, ove ritenuto necessario, il Dirigente Responsabile del Fondo, stabilendone i poteri, le facoltà e il compenso;
- s) apporta allo statuto le modifiche che si rendessero necessarie a seguito di sopravvenienza di contrastanti previsioni di legge, di fonti secondarie o delle fonti istitutive, nell'ambito delle competenze ad esso attribuite dal Decreto, nonché di sopravvenute istruzioni della Commissione di vigilanza sui fondi pensione;
- t) ha facoltà di proporre all'Assemblea le modifiche dello statuto ritenute idonee ad un più funzionale assetto del Fondo, ove ciò non contrasti con quanto previsto dalle fonti istitutive, nell'ambito delle prerogative che la legge ad esse riserva;
- u) definisce le modalità per l'applicazione delle sanzioni per ritardato versamento dei contributi e le azioni dirette al recupero del mancato versamento, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
- v) individua la società di revisione per la certificazione dei bilanci e la società di revisione per il controllo contabile ai sensi dell'art. 21 del presente Statuto da sottoporre all'approvazione della Assemblea;
- w) verifica la legittimità delle domande di adesione e di trasferimento, ai sensi del presente statuto;
- x) esercita i diritti di voto eventualmente inerenti ai valori mobiliari nei quali risultano investite le disponibilità del Fondo, eventualmente anche mediante delega al proprio interno da conferire caso per caso;
- y) segnala alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo e i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia dell'equilibrio stesso ai sensi dell'articolo 11, comma 4, del Decreto;
- z) assolve gli obblighi nei confronti del Comitato Paritetico delle Parti, secondo quanto previsto all'articolo 9 dell'Accordo istitutivo del Fondo di cui all'articolo 1 del presente statuto e fornisce al Comitato stesso tutte le informazioni relative all'andamento economico-finanziario del Fondo, nonché sui risultati conseguiti.

2. Il Consiglio di Amministrazione ha diritto di partecipare all'Assemblea dei Delegati di cui all'art.10 dello Statuto.

Art. 16 - Consiglio di Amministrazione: Convocazione

1. Il Consiglio di Amministrazione si riunisce almeno due volte l'anno ed ogniqualvolta il Presidente ritenga utile convocarlo ai fini del corretto funzionamento del Fondo, o quando ne sia fatta richiesta motivata da almeno un terzo dei suoi componenti.

2. La convocazione, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, è fatta a mezzo raccomandata ovvero a mezzo telegramma o telefax, da spedire ai componenti del Consiglio stesso ed ai componenti del Collegio dei Revisori Contabili almeno quindici giorni prima della data della riunione.

3. Qualora, ad insindacabile giudizio del Presidente, sussistano ragioni di urgenza la convocazione, contenente in ogni caso l'ordine del giorno, può essere effettuata a mezzo telegramma o telefax da inviarsi almeno 5 giorni prima della data fissata per la riunione.

4. Le riunioni del Consiglio sono presiedute dal Presidente o, in sua vece, dal Vice Presidente, con l'assistenza del Segretario.

5. I componenti che non prendono parte, senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive del Consiglio di Amministrazione decadono automaticamente dall'incarico e si provvede alla loro sostituzione ai sensi dell'articolo 14 del presente statuto.

Art. 17 - Consiglio di Amministrazione: Deliberazioni

1. Il Consiglio di Amministrazione è validamente costituito con la presenza della maggioranza dei Consiglieri e decide a maggioranza dei componenti del Consiglio, che in caso di parità si raggiunge con il voto doppio del Presidente.

2. Per la validità delle deliberazioni di cui all'articolo 15, comma 1, lettere a) o) s) t) u) x), è necessario il voto favorevole dei 2/3 dei Consiglieri.

3. Per la validità delle deliberazioni di cui all'articolo 15, comma 1, lettere h) i) j) k) l) m), è necessario il voto favorevole dei 3/4 dei Consiglieri e la presenza di almeno 2 Consiglieri, di cui uno eletto in rappresentanza dei lavoratori e uno in rappresentanza dei datori di lavoro, aventi i requisiti di cui all'articolo 4, comma 2, lettere a) o b), del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale n. 211/97.

4. Delle riunioni del Consiglio è redatto, su apposito libro, verbale sottoscritto dal Presidente e dal segretario.

Art. 18 - Consiglio di Amministrazione: Responsabilità

1. I Consiglieri devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dall'atto costitutivo con la diligenza del mandatario e sono solidalmente responsabili verso il Fondo per i danni derivanti dalla inosservanza di tali doveri, a meno che non si tratti di attribuzioni proprie di uno o più Consiglieri. Si applicano le norme di cui all'articolo 2391 del codice civile in tema di conflitto di interessi.

2. In ogni caso i Consiglieri sono solidalmente responsabili se non hanno vigilato sul generale andamento della gestione o se, essendo a conoscenza di atti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.

Art. 19 - Il Presidente e il Vice Presidente

1. Il Presidente e il Vice Presidente del Fondo sono eletti dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente e alternativamente, tra i componenti eletti in rappresentanza delle imprese associate e i componenti eletti in rappresentanza dei lavoratori associati. Il Vice Presidente deve essere eletto tra i Consiglieri che appartengono alla componente che non ha espresso il Presidente.

2. Il Presidente ha la legale rappresentanza del Fondo, sta per esso in giudizio e può delegare avvocati o procuratori. In caso di impedimento del Presidente, i relativi poteri e funzioni sono esercitati dal Vice Presidente.

3. Il Presidente in particolare:

- a) sovrintende al funzionamento del Fondo;
- b) convoca e presiede le sedute del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea;
- c) tiene i rapporti con la Commissione di vigilanza sui fondi pensione e con le Parti istitutive;
- d) effettua le comunicazioni alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione in materia di conflitti di interesse, come previsto dal successivo articolo 42 ed in materia di andamento della gestione;
- e) trasmette alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione le delibere aventi ad oggetto le modifiche statutarie per la conseguente approvazione;
- f) trasmette alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione ogni variazione o innovazione delle fonti istitutive allegando alla comunicazione una descrizione delle variazioni stesse;
- g) comunica alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione le situazioni di conflitto di interesse che siano venute ad esistenza, specificandone la natura;
- h) riferisce alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione, in presenza di vicende che possano incidere sull'equilibrio del Fondo, i provvedimenti che si intendono adottare per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio;
- i) svolge ogni altro compito che gli venga attribuito dal Consiglio di Amministrazione.

4. Il Presidente e il Vice Presidente durano quanto il Consiglio che li ha eletti.

5. Qualora, nel corso del mandato, vengano a mancare, per qualsiasi motivo, il Presidente o il Vice Presidente, il Consiglio di Amministrazione deve provvedere senza indugio alla loro sostituzione nel rispetto di quanto previsto al comma 1.

Art. 20 - Il Collegio dei Revisori Contabili: Composizione

1. Il Collegio dei Revisori Contabili è composto da quattro componenti effettivi e due supplenti nel rispetto del criterio di rappresentanza paritetica delle imprese e dei lavoratori.

2. Per l'elezione si procede mediante liste presentate disgiuntamente dalle Parti istitutive e dai Delegati, sottoscritte da almeno 1/3 dei Delegati. Ciascuna lista contiene i nomi di due Revisori Contabili effettivi e di un Revisore Contabile supplente; risultano eletti per ciascuna parte i Revisori Contabili la cui lista ha ottenuto il maggior numero di voti.

3. Possono essere eletti componenti del Collegio dei Revisori Contabili persone fisiche in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale n. 211/97. Altresì costituisce presupposto per l'elezione a Revisore Contabile l'assenza delle situazioni di incompatibilità di cui all'articolo 8, comma 8, del decreto del Ministro del tesoro n. 703/96 e delle cause di ineleggibilità e di decadenza di cui all'articolo 2399 del codice civile. La perdita dei predetti requisiti o il sopravvenire di cause di ineleggibilità comportano la decadenza dall'incarico. Tutti i componenti devono essere iscritti al registro dei Revisori Contabili istituito presso il Ministero di grazia e giustizia.

4. Il Collegio dei Revisori Contabili delibera a maggioranza assoluta. La convocazione del Collegio dei Revisori spetta al Presidente, di propria iniziativa o su richiesta di un componente del Collegio. La convocazione - con indicazione del luogo, giorno e ora della riunione - è fatta a mezzo raccomandata, telefax o telegramma, da spedire ai componenti il

Collegio stesso e per conoscenza al Presidente del Consiglio di Amministrazione, almeno venti giorni prima della data della riunione. In caso di urgenza è ammessa la convocazione a mezzo telefax o telegramma da spedire almeno cinque giorni prima della riunione.

5. Il Collegio nomina al suo interno un Presidente, scelto fra i componenti eletti dalla parte sociale che non ha espresso il Presidente del Fondo. Il Collegio redige il verbale di ciascuna riunione. I Revisori Contabili assistono alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea.

6. I componenti del Collegio dei Revisori Contabili restano in carica come i componenti il Consiglio di Amministrazione.

7. Qualora, nel corso del mandato, vengano a mancare, per qualsiasi motivo, uno o più componenti del Collegio dei Revisori Contabili, si provvede senza indugio alla loro sostituzione con i supplenti previsti; la prima Assemblea utile provvede a nominare il nuovo supplente con le stesse modalità previste al comma 2. In ogni caso il mandato dei sostituti scade contestualmente a quello dei componenti in carica ed il periodo di assolvimento dell'incarico viene considerato come esaurimento del mandato pieno.

Art. 21 - Il Collegio dei Revisori Contabili : Attribuzioni

1. Al Collegio dei Revisori Contabili spettano i compiti ed i doveri previsti dall'articolo 2403 e seguenti del codice civile.

2. Il Collegio dei Revisori Contabili ha l'obbligo di segnalare alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo e i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia dell'equilibrio stesso ai sensi dell'articolo 11, comma 4, del Decreto.

3. I Revisori Contabili hanno l'obbligo di riferire alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione delle irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragione del loro ufficio e in particolare hanno l'obbligo di segnalare alla stessa Commissione le eventuali irregolarità riscontrate in grado di incidere negativamente sulla corretta amministrazione e gestione del Fondo; in quest'ultimo caso dovranno essere trasmessi alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione i verbali delle riunioni del Collegio in cui siano state riscontrate tali irregolarità, ovvero i verbali da cui siano state escluse tali irregolarità allorché, ai sensi dell'articolo 2404 codice civile, ultimo comma, si sia manifestato un dissenso.

4. È facoltà dei Revisori Contabili procedere collegialmente all'accertamento del patrimonio del Fondo ed inoltre effettuare, anche individualmente, atti di ispezione e di controllo.

5. Il Collegio dei Revisori Contabili può richiedere agli amministratori notizie sull'andamento dell'attività del Fondo.

6. Ai fini dello svolgimento della sua attività il Collegio dei Revisori Contabili ha il potere di acquisire in qualsiasi momento dati dalla banca depositaria del Fondo.

7. Il controllo contabile spetta ad una Società di revisione iscritta nel registro dei revisori contabili a norma dell'art. 2409 bis del Codice civile.

8. La Società di Revisione, anche mediante scambi di informazioni con il Collegio dei Revisori:

- verifica nel corso dell'esercizio sociale, con periodicità almeno trimestrale, la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione;
- verifica se il bilancio di esercizio corrisponde alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e se sono conformi alle norme che li disciplinano;
- esprime con apposita relazione un giudizio sul bilancio di esercizio.

9. L'attività di controllo contabile è annotata in apposito libro conservato presso la sede sociale o in luogo diverso secondo le disposizioni dell'art. 2421, terzo comma, del Codice Civile.

10. L'incarico del controllo contabile ha la durata di tre esercizi, con scadenza alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio dell'incarico.

Art. 22 - Il Collegio dei Revisori Contabili : Responsabilità

1. I Revisori devono adempiere i loro doveri con la diligenza del mandatario, sono responsabili della verità delle loro attestazioni e devono conservare il segreto sui fatti e sui documenti di cui hanno conoscenza per ragione del loro ufficio.

2. Essi sono responsabili in solido con i Consiglieri per i fatti e le omissioni di questi che abbiano causato un danno al Fondo, quando il danno non si sarebbe prodotto qualora avessero vigilato in conformità agli obblighi della loro carica.

TITOLO IV

CONTRIBUZIONE

Art. 23 - Contribuzione

1. La contribuzione al Fondo avviene secondo le misure, le modalità e i termini stabiliti negli accordi di cui agli articoli 1 e 5 del presente statuto e dalle relative modificazioni ed integrazioni.

2. La contribuzione a carico del lavoratore sarà trattenuta mensilmente e versata al Fondo, unitamente alla contribuzione del datore di lavoro, con cadenza trimestrale (aprile, luglio, ottobre e gennaio) entro i termini previsti per il versamento dei contributi previdenziali. Le quote del TFR verranno versate con cadenza semestrale (gennaio e luglio), congiuntamente al versamento della contribuzione.

3. Il lavoratore associato ha facoltà di scegliere un'aliquota di contribuzione a proprio carico più elevata rispetto a quella definita dalle fonti istitutive, nei limiti della quota deducibile dal proprio reddito, stabiliti dalle leggi vigenti in materia e secondo gli scaglioni stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. La scelta effettuata potrà essere modificata tramite apposita domanda da inoltrare al Fondo, secondo i termini previsti per le adesioni di cui all'art. 7 dello Statuto.

4. Le imprese che ritardano in tutto o in parte la corresponsione di contributi al Fondo di oltre 7 giorni rispetto al termine previsto, sono costituite in mora a decorrere dal termine medesimo.

5. Ai fini della regolarizzazione dell'obbligo contributivo, per il caso di mancato o tardivo versamento, le imprese associate sono tenute a versare al Fondo, con le modalità definite dal Consiglio di Amministrazione:

- un importo pari alla contribuzione oggetto di regolarizzazione maggiorato dell'eventuale incremento percentuale del valore della quota del Fondo registrato nel periodo di mancato o tardivo versamento;
- un ulteriore importo pari agli interessi di mora calcolati in base al tasso di interesse legale;

I suddetti interessi di mora sono direttamente destinati alla copertura degli oneri amministrativi del Fondo.

Art. 24 - Sospensione della contribuzione per sospensione parziale o totale del rapporto di lavoro

1. In caso di sospensione parziale o totale del rapporto di lavoro, senza diritto alla corresponsione della retribuzione, sono sospese tutte le contribuzioni al Fondo. Il datore di lavoro darà comunicazione al Fondo del verificarsi di tale circostanza entro il giorno lavorativo successivo a quello in cui ne viene a conoscenza.

2. La contribuzione a carico dell'impresa e a carico del lavoratore sarà versata anche in caso di mancata prestazione dovuta esclusivamente a malattia - per i periodi, nell'ambito della conservazione del posto, nei quali vengono percepite dal lavoratore indennità e/o retribuzione -, infortunio e assenza obbligatoria per maternità, secondo modalità che saranno definite dal Consiglio di Amministrazione; in tali casi la contribuzione sarà pari a quella versata al Fondo nell'ultimo mese solare precedente gli eventi citati.

3. È in facoltà del lavoratore sospendere la contribuzione a proprio carico, dandone formale comunicazione al Fondo e al proprio datore di lavoro. Tale sospensione decorrerà dal mese successivo a quello in cui è stata avanzata la richiesta da parte del lavoratore e in detta ipotesi sarà contestualmente sospesa la corrispondente contribuzione a carico del datore di lavoro.

Art. 25 - Regime delle spese

Per il suo funzionamento il Fondo sostiene spese relative alla gestione amministrativa e all'investimento delle risorse finanziarie.

Alla copertura degli oneri della gestione amministrativa, il Fondo provvede, in via prioritaria, mediante l'utilizzo:

- della quota di iscrizione;
- di una parte dei contributi, denominata "quota associativa", la cui misura e le relative modalità di calcolo e di prelievo sono stabilite annualmente dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del bilancio preventivo;
- degli interessi di mora versati dalle imprese associate in caso di ritardato ed omesso versamento dei contributi;
- delle somme rinvenienti dall'acquisizione al Fondo delle posizioni individuali dei lavoratori associati deceduti in assenza di beneficiari;
- delle quote una tantum versate dalle imprese alla data di costituzione del Fondo;
- di ogni altra entrata diversa dalla contribuzione di cui all'art. 23, non accreditata sulle posizioni individuali.

Gli oneri relativi all'investimento delle risorse finanziarie, ivi compresi i servizi resi dalla banca depositaria, sono addebitati direttamente sul patrimonio del Fondo.

TITOLO V

PRESTAZIONI ED ANTICIPAZIONI

Art. 26 - Prestazioni

1. Il Fondo eroga esclusivamente le seguenti prestazioni:
 - a) pensione complementare di vecchiaia;
 - b) pensione complementare di anzianità.

2. Il lavoratore associato matura il diritto alla pensione complementare di vecchiaia al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime obbligatorio di appartenenza, a condizione che il medesimo abbia maturato almeno cinque anni di iscrizione al Fondo.

3. Il lavoratore associato matura il diritto alla pensione complementare di anzianità, solo in caso di cessazione dell'attività lavorativa comportante la partecipazione al Fondo, al compimento di un'età di non più di dieci anni inferiore a quella stabilita per il collocamento in quiescenza per vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza e a condizione che il medesimo abbia maturato almeno quindici anni di iscrizione al Fondo.

4. All'atto della presentazione della domanda di pensione complementare di vecchiaia o di anzianità, il beneficiario può richiedere che la prestazione sia liquidata sotto forma di capitale nel limite del 50% della posizione individuale maturata.

Qualora l'importo che si ottiene convertendo in rendita pensionistica annua a favore dell'iscritto quanto maturato sulla posizione individuale risulti inferiore all'assegno sociale di cui all'art. 3, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995 n. 335, l'iscritto può optare per la liquidazione in capitale dell'intero importo maturato.

5. Il lavoratore associato che non abbia maturato i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche ha diritto a riscattare la propria posizione individuale maturata presso il Fondo.

6. Le presenti norme si applicano anche ai lavoratori associati la cui posizione viene acquisita per trasferimento da altro fondo pensione complementare o forma pensionistica individuale, di cui agli art. 9 *bis* e 9 *ter* del Decreto, di seguito Forma pensionistica individuale, computando anche l'anzianità di iscrizione maturata presso il Fondo o la forma pensionistica individuale di provenienza.

7. Beneficiari delle prestazioni del Fondo sono i lavoratori associati. In caso di decesso del lavoratore associato prima del pensionamento, la sua posizione individuale è riscattata dal coniuge ovvero dai figli ovvero, se già viventi a carico dell'iscritto, dai genitori. In mancanza di tali soggetti valgono le disposizioni dell'associato, in assenza delle quali la posizione individuale resta acquisita al Fondo.

8. Gli iscritti provenienti da altri fondi pensione che alla data del 28 aprile 1993 risultavano già iscritti a forme pensionistiche complementari istituite alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso di cui alle richiamate disposizioni statutarie e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla loro posizione individuale.

9. Il Fondo può stipulare convenzioni con una o più imprese di assicurazione per erogare prestazioni per invalidità permanente e premorienza, secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 3, del Decreto.

Art. 27 - Anticipazioni

1. Trascorsi otto anni di iscrizione al Fondo, l'iscritto può conseguire un'anticipazione, anche sulla intera posizione individuale maturata, per l'acquisto della prima abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, o per la realizzazione di interventi di recupero del patrimonio edilizio di cui alle lettere *a)* *b)* *c)* e *d)* dell'art. 31, comma 1, della legge 5 agosto 1978, n. 457, o per eventuali spese sanitarie, per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, ovvero per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli articoli 5 (congedi per la formazione) e 6 (congedi per la formazione continua) previsti dall'art. 7, Legge 8 marzo 2000 n. 53.

2. Le modalità di reintegro della posizione individuale sono disciplinate da disposizioni del Consiglio di Amministrazione.

3. Non sono ammesse altre forme di anticipazione sulle prestazioni.

4. Le modalità di presentazione dell'istanza per l'anticipazione e della relativa erogazione sono disciplinate dal Consiglio di Amministrazione con apposite deliberazioni.

5. Ai fini dell'anzianità necessaria per esercitare il diritto all'anticipazione delle prestazioni, sono considerati utili tutti i periodi di iscrizione a fondi pensione o a forme pensionistiche individuali maturati dall'iscritto, per i quali l'interessato non abbia esercitato il riscatto della posizione individuale.

TITOLO VI

VICENDE DEL RAPPORTO ASSOCIATIVO

Art. 28 - Sospensione volontaria della contribuzione

1. In costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo il lavoratore iscritto potrà sospendere unilateralmente la propria contribuzione, dandone comunicazione scritta all'impresa, che la trasmetterà al Fondo, entro il 30 novembre di ciascun anno, con effetto dal 1° Gennaio successivo, sospendendo contestualmente la contribuzione a proprio carico e il versamento della quota TFR.

2. Con le stesse modalità è concessa in qualsiasi momento la successiva riattivazione contributiva.

3. La sospensione non sarà comunque possibile nei primi 5 anni di partecipazione al Fondo e potrà essere esercitata una sola volta nel corso del rapporto associativo: la erogazione delle prestazioni maturate potrà però aver luogo solo al raggiungimento dei requisiti temporali e alle condizioni previste dall'articolo 26 del presente statuto.

Art. 29 - Riscatti, trasferimenti e altre opzioni

1. Il lavoratore associato nei cui confronti vengano meno i requisiti di partecipazione al Fondo prima del raggiungimento dei requisiti per l'erogazione delle prestazioni pensionistiche di cui all'articolo 26 del presente statuto, dovrà presentare, secondo le modalità stabilite con delibera del Consiglio di Amministrazione, apposita domanda per l'esercizio di una delle seguenti opzioni:

a) riscatto della posizione individuale. Il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione della posizione maturata al giorno di valorizzazione successivo a quello in cui il Fondo ha acquisito la notizia certa del verificarsi delle condizioni che danno diritto al riscatto. La liquidazione dell'importo così definito avviene entro sei mesi dalla richiesta di riscatto, secondo le modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione con apposita delibera;

b) trasferimento della posizione individuale presso un altro fondo pensione cui possa accedere in relazione alla nuova attività lavorativa intrapresa, oppure ad un fondo pensione aperto o ad una forma pensionistica individuale ai sensi dell'articolo 10, comma 1, del Decreto. Il trasferimento della posizione individuale comporta il trasferimento della posizione maturata al giorno di valorizzazione successivo a quello in cui il Fondo ha acquisito la notizia certa del verificarsi delle condizioni che danno diritto al trasferimento.

c) mantenimento della posizione individuale, in assenza della contribuzione.

In ogni caso, all'atto di una nuova assunzione da parte di impresa a cui si applicano gli accordi di cui agli articoli 1, comma 1, e 5, lettera b), del presente statuto, sarà possibile la riattivazione del rapporto contributivo.

2. In costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, il lavoratore associato che abbia maturato un'anzianità di partecipazione almeno pari a 5 anni limitatamente ai primi cinque anni di vita del Fondo, e successivamente a tale termine almeno pari a tre anni, potrà trasferire la propria posizione ad altro fondo pensione o ad una forma pensionistica individuale. La relativa domanda di trasferimento andrà presentata entro il 30 novembre di ciascun anno, con effetto il 1° gennaio dell'anno successivo.

In tale ipotesi cessa l'obbligo contributivo a carico dell'azienda.

Art. 30 - Trasferimento da altri fondi pensione

1. A seguito di assunzione alle dipendenze di una impresa che applica uno dei contratti collettivi richiamati all'articolo 1, comma 1, e all'articolo 5, lettera b), del presente statuto, il lavoratore può presentare domanda di adesione al Fondo mediante trasferimento della propria posizione individuale maturata presso altro fondo pensione o forma pensionistica individuale.

2. Le modalità con cui la posizione viene trasferita sono definite con apposita delibera dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 31 - Cessazione dell'obbligo contributivo

1. La contribuzione al Fondo cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro, comportante la perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo, con o senza riscatto della posizione individuale.

2. La contribuzione cessa inoltre nei casi previsti dall'articolo 29 del presente statuto, secondo le modalità ivi stabilite.

TITOLO VII

COMPOSIZIONE DEL PATRIMONIO E SISTEMA DI CONTABILITÀ

Art. 32 - Nozione di patrimonio

Il patrimonio del Fondo, destinato a realizzare le finalità associative, è costituito:

- a) dai contributi determinati dalle fonti istitutive;
- b) dalle quote di iscrizione;
- c) dalle somme versate dalle imprese associate per il caso di ritardato ed omesso versamento dei contributi, secondo quanto stabilito dall'art. 23 del presente statuto;
- d) dalle somme rinvenienti dal trasferimento al Fondo di posizioni individuali maturate presso altri fondi pensione;
- e) da interessi, frutti, dividendi, e qualsiasi altro provento derivante dall'impiego dei contributi di cui sopra;
- f) dalle somme rinvenienti dall'acquisizione al Fondo delle posizioni individuali dei lavoratori associati deceduti in assenza di beneficiari;
- g) dalle quote una tantum versate dalle aziende e finalizzate alla copertura delle spese di avvio del Fondo;

h) da ogni altra entrata finalizzata a realizzare l'oggetto sociale di cui il Fondo divenga titolare a qualsiasi titolo.

Art. 33 - Posizioni individuali

La parte di attivo netto destinato alle prestazioni di pertinenza del singolo associato è denominata posizione individuale. Essa è costituita dalle quote e frazioni di quote assegnate al singolo associato, nonché, negli intervalli intercorrenti tra i giorni di valorizzazione, dai versamenti di pertinenza del singolo associato che non sono ancora stati trasformati in quote.

Art. 34 - Sistema di contabilità e redazione dei prospetti relativi alla composizione e al valore del patrimonio

1. In materia di determinazione del patrimonio e della sua redditività, compilazione delle scritture contabili, bilancio d'esercizio ed evidenziazione delle posizioni individuali degli associati, si applicano le istruzioni emanate dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione, come previsto dall'articolo 17, comma 2, lettera g), del Decreto.

2. L'esercizio inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ogni anno.

3. Nei termini previsti dalle disposizioni della Commissione di Vigilanza sui fondi pensione in tema di contabilità, il Consiglio di Amministrazione deve predisporre il bilancio consuntivo relativo all'esercizio precedente, accompagnato da apposita relazione sui risultati della gestione, dalla relazione del Collegio dei Revisori Contabili e dalla certificazione rilasciata dalla Società di Revisione Contabile da sottoporre all'Assemblea dei Rappresentanti per l'approvazione.

4. Il bilancio del Fondo è soggetto a certificazione da parte di società di revisione di cui all'art. 161 del d.lgs. n. 58/1998.

Art. 35 - Rendicontazione agli associati

1. Il rapporto fra il Fondo ed i propri associati è improntato alla massima trasparenza ed è finalizzato al costante aggiornamento sull'andamento amministrativo e finanziario, entro i limiti dettati dalla finalità previdenziale del Fondo e dalla conseguente necessità di adottare criteri di valutazione di lungo termine dei risultati conseguiti.

2. Ciascun lavoratore associato riceve annualmente dal Fondo una situazione riassuntiva delle componenti del patrimonio del Fondo stesso, dell'andamento finanziario ed amministrativo della gestione. Il Fondo comunica a ciascun associato il totale dei versamenti effettuati e la valorizzazione della posizione di sua pertinenza alla data dell'estratto conto.

3. Ciascuna impresa provvederà a consegnare annualmente ai lavoratori associati da essa dipendenti la comunicazione in ordine all'entità delle trattenute effettuate, dei contributi a carico della impresa medesima e della quota di TFR.

4. Ciascun Pensionato riceve annualmente, secondo le modalità definite dal Consiglio di Amministrazione, un prospetto individuale, contenente informazioni dettagliate sull'ammontare della pensione complementare corrisposta nel corso dell'anno.

TITOLO VIII
MODALITÀ DI GESTIONE

Art. 36 - La gestione del patrimonio

1. Il patrimonio del Fondo viene gestito integralmente mediante convenzione con soggetti gestori abilitati a svolgere l'attività di cui all'articolo 6, comma 1, del Decreto.

2. Il Consiglio di Amministrazione del Fondo provvede a stipulare più convenzioni per la gestione del patrimonio del Fondo. I rapporti con i soggetti gestori sono tenuti dagli organi del Fondo secondo quanto previsto dal Titolo III del presente statuto.

3. Il Consiglio di Amministrazione definisce i contenuti delle convenzioni di gestione, nel rispetto dei criteri indicati all'art. 6, commi 4-bis e 4-ter, del Decreto dei seguenti criteri:

- a) deposito del patrimonio conferito in gestione in conti rubricati come di gestione per conto terzi presso la banca depositaria, fermo restando che tale patrimonio, come previsto dall'articolo 6, comma 4 ter, del Decreto, deve rimanere a tutti gli effetti separato ed autonomo rispetto a quello proprio del gestore e rispetto a quello degli altri clienti del gestore medesimo;
- b) definizione degli obiettivi prioritari da perseguire nella gestione e del profilo di rischio maggiormente coerente rispetto agli obiettivi medesimi. Il profilo di rischio, espresso sotto forma di composizione ottimale del patrimonio, rappresenta l'indirizzo strategico a cui devono attenersi i soggetti gestori nello svolgimento del loro incarico. In presenza di più linee di investimento, il processo descritto trova applicazione per ciascuna di esse;
- c) adozione di parametri di mercato oggettivi e confrontabili, rispetto ai quali valutare periodicamente i risultati conseguiti dai gestori;
- d) irrinunciabilità per il Fondo della titolarità dei diritti di voto inerenti agli strumenti finanziari in cui viene investito il patrimonio del Fondo medesimo;
- e) facoltà di recesso senza penalizzazioni per il Fondo prevista in qualsiasi momento, in caso di inadeguatezza dei risultati finanziari conseguiti, di insorgenza di gravi conflitti di interesse e di eventi tali da far venire meno i presupposti di solidità ed affidabilità del gestore.

Art. 37 - Assetto del patrimonio

1. Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di definire un assetto nella gestione del patrimonio finalizzato a produrre un unico tasso di rendimento (gestione monocomparto), ovvero un assetto che preveda più linee di investimento con differenti profili di rischio, determinati dal Consiglio di Amministrazione stesso, in funzione delle diverse esigenze dei lavoratori associati (gestione pluricomparto).

2. Per il primo esercizio verrà adottata la gestione monocomparto.

3. Decorso tale termine, dopo le opportune verifiche, il Consiglio di Amministrazione può proporre all'Assemblea le modifiche statutarie finalizzate ad attuare un assetto di gestione pluricomparto.

4. Il lavoratore associato verrà tempestivamente ed adeguatamente informato sulla delibera di adozione della gestione pluricomparto e potrà aderire ad una delle linee di investimento adottate secondo le modalità definite dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 38 - Criteri di selezione dei soggetti gestori

1. La scelta dei soggetti a cui affidare la gestione del patrimonio del Fondo avviene previa richiesta di offerte contrattuali da parte del Consiglio di Amministrazione, per ogni tipologia di servizio offerto, attraverso la forma della pubblicità notizia su almeno due quotidiani tra quelli a maggior diffusione nazionale o internazionale, a soggetti abilitati che non appartengono ad identici gruppi societari e comunque non sono legati, direttamente o indirettamente, da rapporti di controllo. Le offerte contrattuali sono formulate per singolo prodotto in maniera da consentire il raffronto dell'insieme delle condizioni contrattuali con riferimento alle diverse tipologie di servizio offerte.

Il processo di selezione dei gestori deve essere condotto nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni della Commissione di vigilanza sui fondi pensione e comunque in modo da garantire la trasparenza del procedimento e la coerenza tra obiettivi e modalità gestionali, decisi preventivamente dagli amministratori, e i criteri di scelta dei gestori.

Il Consiglio di Amministrazione provvede ad effettuare una accurata analisi delle offerte, che sono ammesse alla selezione finale solo se redatte in lingua italiana e corredate dalle informazioni circa la trasparente esplicitazione delle condizioni relative alle singole componenti del servizio, con particolare riferimento alle commissioni di gestione e, ove previste, di negoziazione, al costo specifico delle garanzie finanziarie o assicurative prestate e alle modalità di determinazione e valutazione dei risultati.

2. Il Consiglio di Amministrazione individua i gestori mediante comparazione fra le offerte presentate. Tale comparazione avviene attraverso la classificazione delle offerte in base a rigorosi criteri di valutazione, ponderati alla luce del profilo di rischio prescelto. Fra tali criteri sono necessariamente inclusi i seguenti:

- a) fattori di solidità patrimoniale;
- b) volumi di risparmio complessivamente gestiti per conto terzi;
- c) risultati precedentemente ottenuti nel campo della gestione.

Art. 39 - Banca depositaria

1. Le risorse del Fondo sono depositate presso una banca che presenti i requisiti previsti dall'art. 6-bis del Decreto.

2. La banca depositaria è responsabile nei confronti del Fondo per ogni pregiudizio subito in conseguenza del mancato adempimento degli obblighi derivanti dallo svolgimento della sua funzione di depositaria. In relazione a ciò, avuto altresì presente l'obbligo di riferire al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio dei Revisori Contabili del Fondo ed alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione sulle irregolarità riscontrate, la banca depositaria provvede ad attivare procedure idonee all'efficiente espletamento delle sue funzioni di controllo.

3. Ferma restando la responsabilità della banca depositaria, essa ha la facoltà di sub-depositare la totalità o una parte degli strumenti finanziari di pertinenza del Fondo presso la Monte Titoli S.p.A. e presso la gestione centralizzata di titoli in deposito della Banca d'Italia ovvero presso analoghi organismi - italiani ed esteri - che svolgono attività di deposito centralizzato di strumenti finanziari, presso banche italiane od estere e presso s.i.m. o imprese di investimento che possono detenere strumenti finanziari e disponibilità liquide della clientela.

4. La banca depositaria è scelta dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6-ter del Decreto.

5. La convenzione con la banca depositaria deve prevedere che l'incarico sia confe-

rito a tempo indeterminato con facoltà di revoca in qualsiasi momento e che la rinuncia da parte dell'azienda di credito avvenga con preavviso non inferiore a sei mesi. La convenzione deve altresì precisare che l'efficacia della revoca o della rinuncia è sospesa fino alla data in cui un'altra banca in possesso dei requisiti previsti accetta l'incarico di depositaria in sostituzione della precedente ed in cui i valori e le disponibilità del Fondo siano trasferiti ed accreditati presso la nuova banca depositaria.

Art. 40 - Gestione amministrativa

1. Il Fondo può affidare la gestione dell'attività amministrativa inerente i propri fini istituzionali ad uno o più soggetti terzi sulla base di apposite convenzioni. Per attività di carattere amministrativo s'intendono quelle non rientranti né nel novero dei compiti da attribuirsi alla banca depositaria né nel novero dei compiti da attribuirsi ai gestori del patrimonio.

2. Qualora la gestione amministrativa sia affidata a terzi ai sensi del comma precedente, il contenuto in dettaglio dell'attività amministrativa è definito dal Consiglio di Amministrazione. Le offerte vanno richieste, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 - ter del Decreto.

3. Nell'ambito delle convenzioni per la gestione amministrativa il Fondo adotta misure volte a tutelare la riservatezza dei dati anagrafici relativi agli associati.

Art. 41 - Gestione delle prestazioni pensionistiche

1. Per gestione delle prestazioni pensionistiche del Fondo si intende l'assunzione dell'impegno a corrispondere ai lavoratori associati le prestazioni pensionistiche di vecchiaia e di anzianità, attraverso forme di gestione convenzionata.

2. Ai fini di cui sopra, il Fondo stipula convenzioni con una o più imprese di assicurazione, di cui all'articolo 6, comma 2 del Decreto.

3. Le convenzioni devono indicare i principi che regolano la clausola di reversibilità delle prestazioni pensionistiche, nonché i criteri da utilizzare per l'adeguamento delle rendite periodiche. Le convenzioni devono consentire il recesso da parte del Fondo, ferma la tutela dei diritti maturati, ma non possono prevedere la facoltà di riscatto individuale da parte dei Pensionati.

4. Per la stipula delle convenzioni il Consiglio di Amministrazione procede alla selezione delle imprese di assicurazione nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 6-ter del Decreto.

Art. 42 - Conflitto di interessi

1. Il Presidente, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio dei Revisori Contabili vigilano sull'insorgenza di conflitti di interessi in applicazione di quanto previsto dal Decreto del Ministro del Tesoro n. 703/96 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Il Presidente del Fondo ha l'obbligo di informare la Commissione di vigilanza sui fondi pensione dell'esistenza delle fattispecie di conflitto di cui al comma precedente e deve comunicare la insussistenza di condizioni che possano determinare distorsioni nella gestione efficiente delle risorse del Fondo ovvero una gestione delle risorse del Fondo non conforme all'esclusivo interesse degli iscritti.

Art. 43 - Modifiche allo statuto

Le modifiche dello statuto sono deliberate dall'Assemblea del Fondo e sottoposte all'approvazione della Commissione di vigilanza sui fondi pensione.

Il Consiglio di Amministrazione ha l'obbligo di adeguare le disposizioni statutarie in caso di sopravvenienza di contrastanti previsioni di legge, di fonti secondarie o delle fonti istitutive, nell'ambito delle competenze ad esse attribuite dal Decreto, nonché di sopravvenute istruzioni della Commissione di vigilanza sui fondi pensione.

Le modifiche di cui al comma precedente sono soggette all'approvazione della Commissione di vigilanza sui fondi pensione e, alla prima riunione utile, sono portate a conoscenza dell'Assemblea dei Delegati.

TITOLO IX

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 44 - Scioglimento e liquidazione

1. Oltre che per le cause derivanti da disposizioni di legge, il Fondo si scioglie per deliberazione dell'Assemblea in caso di sopravvenienza di situazioni o di eventi che rendano impossibile il perseguimento dello scopo sociale o il funzionamento del Fondo, ovvero in caso di contrazione della contribuzione di competenza del Fondo tale da pregiudicare l'economicità della gestione.

2. L'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione, delibera lo scioglimento del Fondo, stabilisce i criteri della liquidazione del patrimonio e nomina i liquidatori, determinandone i poteri, per gli adempimenti di legge.

3. In ogni caso i liquidatori provvedono all'attribuzione della titolarità delle polizze di rendita vitalizia in essere direttamente ai percettori di prestazioni pensionistiche complementari.

4. I lavoratori associati che non abbiano maturato i requisiti di accesso alle prestazioni hanno facoltà di trasferire la propria posizione individuale presso altro fondo pensione o forma pensionistica individuale ovvero di riscattarlo ai sensi dell'articolo 29 del presente statuto.

5. Su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea ha facoltà di deliberare la fusione con altro fondo pensione, nel rispetto delle istruzioni emanate dalla Commissione di Vigilanza sui fondi pensione.

Art. 45 - Disposizioni integrative e complementari

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente statuto si rinvia alle norme di legge ed ai principi generali dell'ordinamento giuridico.

*Allegato 13***REGOLAMENTO ELETTORALE DI BYBLOS.****SISTEMA DI ELEZIONE PER LA RAPPRESENTANZA
DELLE IMPRESE ASSOCIATE E DEI LAVORATORI ASSOCIATI
IN ASSEMBLEA****1. Indizione delle elezioni**

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato dei componenti l'Assemblea, il Presidente del Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori delle aziende esercenti l'industria della Carta e del Cartone, delle aziende Grafiche ed Affini e delle aziende Editoriali, di seguito denominato BYBLOS, stabilisce la data dello svolgimento delle elezioni per il rinnovo dell'Assemblea dei Delegati, informando tutte le organizzazioni Datoriali e Sindacali stipulanti l'Accordo istitutivo.

Il Presidente di BYBLOS provvede ad informare i lavoratori mediante comunicazione alle imprese associate.

Hanno diritto al voto e sono eleggibili tutti i lavoratori associati e tutte le imprese associate che, ad un mese dalla data di indizione delle elezioni, siano in regola con il versamento della contribuzione.

2. Commissione elettorale

Indette le elezioni, il Presidente insedia entro 15 giorni una Commissione elettorale, composta da 1 rappresentante di ciascuna Parte istitutiva.

La Commissione elettorale è presieduta da un componente del Consiglio di Amministrazione. I candidati di lista non possono fare parte della Commissione elettorale.

Il Presidente di BYBLOS trasmette alla Commissione elettorale gli elenchi dei lavoratori aventi diritto al voto, suddivisi per imprese.

La Commissione elettorale:

- a) verifica la validità delle liste presentate e sulla base delle liste valide, predispone le schede elettorali per imprese e lavoratori;
- b) almeno un mese prima della data delle elezioni trasmette alle imprese associate gli elenchi dei lavoratori alle dipendenze aventi diritto al voto, unitamente ad un numero congruo di schede elettorali con le relative istruzioni per le votazioni; la Commissione elettorale adotterà al riguardo modalità che garantiscano la segretezza del voto espresso;
- c) annota il numero delle schede inviate a ciascuna impresa associata;
- d) almeno un mese prima trasmette alle imprese associate le liste dei candidati delle due componenti dell'Assemblea; le liste dei lavoratori dovranno rimanere esposte in luoghi visibili ed accessibili a tutti presso le imprese associate, almeno nei 15 giorni precedenti l'inizio delle elezioni;
- e) riceve da ciascuna impresa gli elenchi attestanti la votazione dei lavoratori, le schede elettorali utilizzate, non utilizzate e quelle non ritirate dagli aventi diritto;
- f) riceve tramite posta da ciascuna impresa associata la scheda utilizzata dalla medesima per la votazione;

- g) procede allo scrutinio, separatamente per le imprese e i lavoratori, delle schede pervenute, assicurando il controllo sulla regolarità delle operazioni elettorali; lo spoglio delle schede avverrà con il criterio della provenienza regionale;
- h) redige il verbale di avvenuta elezione con indicazione dei nominativi dei candidati eletti;
- i) predispone il verbale delle elezioni e lo invia al Consiglio di Amministrazione;
- j) esamina e risolve in unica istanza eventuali casi di contestazione.

La Commissione elettorale cessa le proprie funzioni con la proclamazione dei risultati e la comunicazione degli stessi agli eletti ed agli organi di BYBLOS.

3. Presentazione delle liste elettorali

3.1 Imprese associate

Almeno due mesi prima della data delle elezioni devono essere comunicate alla Commissione elettorale la lista con l'indicazione delle Imprese associate candidate. Tale lista, presentata dalle Organizzazioni Datoriali di cui al precedente punto 1, contiene un numero di candidature espresse per nominativo pari al numero dei delegati da eleggere aumentato al massimo di 1/3.

La lista riporta accanto alle imprese associate candidate all'elezione il nome della persona fisica cui è conferita procura speciale di rappresentanza.

3.2 Lavoratori associati

Almeno due mesi prima della data delle elezioni devono essere comunicate alla Commissione elettorale le liste con l'indicazione dei lavoratori associati candidati.

All'elezione dei rappresentanti dei lavoratori concorrono:

- liste presentate, congiuntamente o disgiuntamente, dalle Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 1;
- liste sottoscritte da almeno il 10% dei lavoratori associati.

Le liste devono contenere l'indicazione del gruppo sottoscrittore ed i nominativi dei candidati proposti. Accanto ai nominativi dei candidati devono essere poste le seguenti indicazioni: impresa presso cui il candidato lavora o da cui dipende, data di nascita, qualifica contrattuale, eventuale Organizzazione Sindacale di appartenenza.

Ciascun candidato non può essere presente in più di una lista e ciascuna lista contiene un numero di candidature espresse per nominativo pari al numero dei delegati da eleggere aumentato al massimo di 1/3.

4. Modalità di elezione

La votazione avviene su collegio unico nazionale. Ricevuta la comunicazione dal Presidente di BYBLOS, le imprese devono fornire ai lavoratori associati adeguata informazione, anche ai fini della presentazione delle liste, circa la data e le modalità di svolgimento delle elezioni.

Entro 5 giorni dal termine delle elezioni l'impresa trasmette alla Commissione elettorale mediante lettera raccomandata o corriere espresso le schede elettorali dei lavoratori utilizzate, non utilizzate e quelle non ritirate dagli aventi diritto con i relativi elenchi, nonché le proprie.

4.1 Imprese associate

Almeno un mese prima dell'inizio delle elezioni, la Commissione elettorale consegna a ciascuna impresa associata un numero di schede elettorali variabile in funzione del numero dei dipendenti dell'impresa (unitariamente intesa) associati al Fondo, predisposte di diverso valore (1, 5, 10, 100 e 1.000 voti) e consegnate ad ogni impresa associata in numero tale da eguagliare in valore il numero dei dipendenti associati al Fondo.

Le imprese associate procedono alla votazione in uno dei giorni stabiliti e riportati nella scheda stessa.

In sede di votazione ogni impresa associata può esprimere fino ad un massimo di 10 preferenze. Risultano eletti i candidati che hanno ottenuto il maggior numero di voti.

4.2 Lavoratori associati

Almeno 4 giorni prima dell'inizio delle elezioni ogni impresa associata consegna ai lavoratori aventi diritto la scheda elettorale contenente tutte le liste regolarmente presentate, con la specificazione in capo a ciascuna lista del gruppo sottoscrittore, in ordine temporale di presentazione.

Contestualmente il lavoratore appone la propria firma sull'apposito elenco per ricevuta. L'impresa fornisce alla R.S.U., ove presente, copia dell'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto contenente le sottoscrizioni che attestano l'avvenuto ritiro delle schede.

Le operazioni di voto devono concludersi entro 4 giorni successivi all'inizio delle elezioni. In caso di rilascio di un duplicato della scheda, il lavoratore deve riconsegnarlo esclusivamente all'impresa.

Scaduto il termine sopra indicato l'impresa e la R.S.U., ove presente, verificano l'esatta corrispondenza tra numero di schede consegnate e numero di firme dei lavoratori. L'esito di tale accertamento risulta da apposito verbale sottoscritto congiuntamente dall'impresa e dalla R.S.U..

5. Scrutinio delle schede e proclamazione dei risultati

Conclusa l'acquisizione delle schede, al termine del 15° giorno successivo all'ultimo dei giorni fissati per le elezioni, la Commissione elettorale procede al relativo scrutinio.

Per le imprese associate vengono considerati tutti i voti attribuiti a ciascun nominativo riportato nelle schede.

I Delegati dei lavoratori associati sono determinati in proporzione ai voti ricevuti da ciascuna lista rispetto al numero complessivo dei votanti ed al numero dei Delegati da eleggere. Il voto è valido e viene attribuito alla relativa lista, anche nel caso di segno posto a lato di nominativi candidati riportati nella medesima lista.

Il voto non è valido qualora la scheda:

- a) non sia quella predisposta dalla Commissione elettorale;
- b) presenti segni o scritte non attinenti all'esercizio del voto;
- c) non rechi alcun segno (scheda bianca).

Esaurito lo scrutinio ed accertati eventuali casi di schede non correttamente votate, la Commissione elettorale dichiara eletti i candidati:

- per le imprese associate, coloro che hanno riportato il maggior numero di voti;
- per i lavoratori associati, coloro che hanno riportato il maggior numero di voti e in proporzione ai voti ricevuti da ciascuna lista.

6. Sostituzione degli eletti

6.1 Imprese associate

L'impresa eletta che perda la qualifica di associata per cessazione dell'attività, variazione di settore di attività o per altro motivo, decade dalla carica di Delegato ed è sostituita dal primo candidato non eletto che abbia ottenuto il maggior numero di voti.

6.2 Lavoratori associati

Qualora un Delegato eletto dai lavoratori associati venga a cessare dalla carica per qualsiasi motivo subentra nella carica il primo candidato non eletto della rispettiva lista di appartenenza.

Norme transitorie

Le elezioni per la costituzione della prima Assemblea di BYBLOS sono indette dal Consiglio di Amministrazione provvisorio, sentite le Organizzazioni Datoriali e Sindacali di cui al punto 1, al raggiungimento delle prime 15.000 adesioni; la data delle elezioni viene fissata non prima dei due mesi successivi.

Hanno diritto di voto e sono eleggibili tutti i lavoratori e le imprese le cui adesioni siano pervenute al Service amministrativo, entro i 20 giorni successivi a quello della indizione delle elezioni.

Quarantacinque giorni prima della data delle elezioni devono essere comunicate alla Commissione elettorale le liste con l'indicazione dei candidati.

La Commissione elettorale almeno un mese prima delle elezioni trasmette alle imprese associate le liste dei candidati delle due componenti della Assemblea, l'elenco degli aventi diritto al voto e, anche via internet, le schede elettorali da utilizzare per l'elezione dei Delegati delle imprese e dei lavoratori.

Le liste dei candidati dovranno rimanere esposte in luoghi visibili ed accessibili a tutti presso le imprese associate, almeno quindici giorni precedenti l'inizio delle elezioni.

Entro 5 giorni dal termine delle elezioni l'impresa trasmette alla Commissione elettorale mediante lettera raccomandata o corriere espresso le schede elettorali dei lavoratori utilizzate, non utilizzate e quelle non ritirate dagli aventi diritto con i relativi elenchi, nonché le proprie.

Qualora le schede siano trasmesse via internet, l'impresa trasmetterà le schede restituite dai lavoratori, insieme all'elenco dei lavoratori che hanno votato e le proprie schede.

Lo scrutinio viene effettuato a partire dal 10° giorno successivo all'ultimo giorno utile per le elezioni. Al termine dello scrutinio la Commissione elettorale proclama i risultati e li comunica al C.d.A..

I rappresentanti delle liste dei candidati ed i singoli candidati che ne abbiano interesse, possono presentare ricorso alla Commissione elettorale, entro 10 giorni dalla proclamazione dei risultati. Detti ricorsi dovranno essere definiti dalla Commissione elettorale, entro 30 giorni dalla proclamazione dei risultati. La Commissione elettorale cessa le proprie funzioni al termine del periodo previsto per l'esame delle eventuali contestazioni.

Edizione e stampa
Fratelli Spada S.p.A.
Finito di stampare nel mese di ottobre 2006
presso lo stabilimento di Via L. Romana, 60 - 00043 Ciampino (Roma)