

Il giorno 25 gennaio '06

Tra

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA INDUSTRIE GRAFICHE CARTOTECNICHE E
TRASFORMATRICI

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

SLC CGIL

FISTEL CISL

UILCOM UIL

Si è convenuto la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo 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 13 luglio 2001.

Detta ipotesi, non modificabile, sarà sottoposta al giudizio dei lavoratori entro il 28/2/06.
e diventerà applicabile all'atto della firma definitiva.

Parte prima – Sezione prima

Art. 7 - Sistema d'informazione

Sostituire al livello di unità produttiva la dizione 100 dipendenti con 50 dipendenti.

Parte prima – Sezione prima

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. 24, 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.

Parte prima – Sezione seconda

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.

Parte prima – Sezione seconda

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.

Parte prima – Sezione seconda

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 Dlgs. 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 i 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 complessivo 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.

Parte prima – Sezione seconda

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:

Figure operaie

- Addetto alle attività produttive

Profili esemplificativi:

- > Addetto di produzione/laboratorio/allestimento cartario
- > Operatore di produzione/laboratorio/allestimento cartario
- > Operatore su macchine semplici per la produzione cartotecnica (piega-incolla, spiratrici, ecc..)

- > Operatore su macchina ondulatorice con prove di laboratorio
- > Operatore su macchina accoppiatrice con prove di laboratorio
- > Operatore addetto a macchina per estrusione film con prove di laboratorio
- > Operatore su macchine da stampa e/o fustellatrici con prove di laboratorio
- > Operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di scatole rivestite

con prove di laboratorio

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

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

- > Operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di imballaggio

flessibile con prove di laboratorio

- Addetto all'attività manutentiva

Profili esemplificativi:

- > Addetto manutenzione
- > Operatore manutenzione

Figure impiegatizie

- Impiegato area amministrativa

Profili esemplificativi:

- > Addetto amministrazione e sistemi informativi
- > Specialista amministrazione e sistemi informativi

- Impiegato area commerciale

- > Addetto commerciale
- > Specialista commerciale

- Impiegato area tecnica

- > Tecnico di produzione/laboratorio/allestimento cartario
- > Specialista di produzione/laboratorio/allestimento cartario
- > Tecnico di manutenzione
- > Specialista di manutenzione

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:

- 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.

Per gli apprendisti destinati a qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel gruppo B o nel gruppo A, 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

Le Parti si riservano in sede di stesura di verificare se i profili formativi di cui all'allegato necessitino o meno di integrazioni.

L'Istituto è comunque agibile dalla data di entrata in vigore del ccnl.

FIGURE OPERAIE

Addetto alle attività produttive:

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

Competenze:

Modulo 1 (comune a tutti i profili professionali):

Sicurezza e ambiente:

1. Conoscenza sicurezza generale.
2. Conoscenza sicurezza specifica di lavorazione.
3. Dispositivi di protezione individuale (DPI).
4. Sistema qualità e ambiente.
5. Ecologia.

Modulo 2 (comune a tutti i profili professionali):

Principali prodotti del settore cartotecnico:

1. Il processo cartotecnico.
2. I principali prodotti usati in cartotecnica.

3. I principali processi di stampa per il settore cartotecnico.
4. I controlli soggettivi e strumentali sul processo e sui prodotti.

Modulo 3 (comune a tutti i profili professionali):

Figure professionali e normativa del lavoro:

1. Figure professionali del settore cartotecnico.
2. Elementi base della normativa del lavoro.

Modulo 4 (specifico per ciascuno dei quattro profili):

Profilo A:

1. Conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi...).
2. Inchiostri e controlli sullo stampato.
3. Colle, adesivi, resine e loro corretto uso.
4. Le principali operazioni di produzione cartotecnica.
5. Conoscenza della struttura della macchina, attrezzaggio e controlli di produzione.
6. Manutenzione.
7. Utilizzo di eventuali impianti ausiliari.

Profilo B:

1. Conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi...).
2. Colle, adesivi, resine e loro corretto uso.
3. Conoscenza della struttura della macchina, attrezzaggio e controlli di produzione.
4. Manutenzione.
5. Utilizzo di eventuali impianti ausiliari.
6. Controlli visivi e strumentali sul prodotto.

Profilo C:

1. Conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi...).
2. Inchiostri e controlli sullo stampato.

3. La forma da stampa:
4. Le fustelle.
5. Le principali operazioni di produzione cartotecnica.
6. Conoscenza della struttura della macchina, attrezzaggio e controlli di produzione.
7. Manutenzione.
8. Utilizzo di eventuali impianti ausiliari.
9. Controlli visivi e strumentali sul prodotto.

Profilo D:

1. Conoscenza dei supporti di stampa (carta, accoppiati, laminati, estrusi...).
2. Inchiostri e controlli sullo stampato.
3. Colle, adesivi, resine e loro corretto uso.
4. Le principali operazioni di produzione cartotecnica.
5. La forma da stampa.
6. Le fustelle.
7. Conoscenza della struttura della macchina, attrezzaggio e controlli di produzione.
8. Manutenzione.
9. Utilizzo di eventuali impianti ausiliari.
10. Controlli visivi e strumentali sul prodotto.

Professionalità Cartarie

COMPETENZE

Profilo A: *Addetto di produzione/laboratorio/allestimento cartario*

Categoria finale: C3 / C2

Competenze:

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

Profilo B: *Addetto manutenzione*

Categoria finale: C3 / C2

Competenze:

- conoscenza sicurezza generale
- conoscenza sicurezza specifica di lavorazione
- dispositivi di protezione individuale
- sistema qualità e ambiente
- ecologia
- tecnologia cartaria
- conoscenza ciclo produttivo carta
- conoscenza struttura impianti
- organizzazione della manutenzione
- avviamento
- fermata generale macchina
- attrezzaggio

- montaggio e smontaggio parti impianto
- oleodinamica
- pneumatica
- sistemi elettrici
- disegno meccanico
- ricerca guasti
- elementi base di normativa del lavoro

Profilo C: *Operatore di produzione/laboratorio/allestimento cartario*

Categoria finale: C1 / 161/B2

Competenze:

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

Profilo D: *Operatore manutenzione*

Categoria finale: C1 / 161/B2

Competenze:

- conoscenza sicurezza generale
- conoscenza sicurezza specifica di lavorazione
- dispositivi di protezione individuale
- sistema qualità e ambiente
- ecologia
- terminologia sui tipi di prodotto
- tecnologia cartaria

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

Profilo E: *Addetto amministrazione / informatica*

Categoria finale: C1 / B2

Competenze:

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

Profilo F: *Addetto commerciale*

Categoria finale: C1 / B2

Competenze:

- normativa generale e specifica sulla sicurezza
- procedure di lavoro in sicurezza
- mappe rischio e procedure emergenza
- standard prodotti finiti
- tecniche di stampa
- difettosità prodotto finito
- processo di budget

- valutazione costo prodotto
- orientamento relazione cliente - fornitore
- orientamento al risultato
- elementi di base di normativa del lavoro
- lingua inglese
- informatica di base
- processi aziendali fondamentali
- mercati e prodotti
- tecniche di vendita
- tecniche di comunicazione
- principi di marketing

Profilo G: *Tecnico di produzione/laboratorio/allestimento cartario*

Categoria finale: B1

Competenze:

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

Profilo H: *Tecnico manutenzione*

Categoria finale: B1

Competenze:

- principi di funzionamento impianti
- innovazioni tecnologiche/impiantistiche
- impiantistica meccanica / pneumatica
- impiantistica elettrico / elettronica

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

Profilo I: *Specialista di produzione/laboratorio/allestimento cartario*

Categoria finale: A

Competenze:

- standard materie prime
- metodi analisi e controllo forniture
- principi di funzionamento impianti
- materie prime e depurazione acque
- processo macchina continua
- processo patinatura
- processo allestimento
- normativa generale e specifica sulla sicurezza
- procedure di lavoro in sicurezza
- mappe rischio e procedure emergenza
- processo di budget
- standard prodotti finiti
- tecniche di stampa
- difettosità prodotto finito
- norme e procedure ISO / VISION
- procedure gestione scarti (controllo qualità)
- strumenti e metodi analisi di laboratorio
- metodi programmazione produzione
- controllo avanzamento produzione
- metodi gestione programmazione scorte
- principi miglioramento continuo
- metodi valutazione efficienza impianti
- metodi valutazione produttività e organizzazione lavoro

- comprensione del business
- analisi e soluzione dei problemi
- orientamento relazione cliente – fornitore
- orientamento al risultato
- decisionalità
- organizzazione e controllo attività
- elementi di base di normativa del lavoro
- inglese tecnico
- informatica di base
- tecniche di comunicazione
- gestione risorse umane

Profilo L: Specialista manutenzione

Categoria finale: A

Competenze:

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

Profilo M: *Specialista amministrazione / informatica (impiegato)*

Categoria finale: B1 / A

Competenze:

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

Profilo N: *Specialista commerciale (impiegato)*

Categoria finale: B1 / A

Competenze:

- standard prodotti finiti
- tecniche di stampa
- difettosità prodotto
- normativa generale e specifica sulla sicurezza
- procedure di lavoro in sicurezza
- processo di budget
- valutazione costo prodotto finito
- standard prodotti finiti
- tecniche di stampa
- difettosità prodotto finito
- norme e procedure ISO / VISION
- visione d'insieme

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

Parte prima – Sezione seconda

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.

Parte prima – Sezione seconda

Art. 12 Classificazione Unica

1) sostituire il 4° comma con il seguente

“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, 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”.

2) B/1: il parametro viene elevato da 184 a 188.

3) Viene istituito il livello B2/S con parametro 182 e contingenza e aumenti periodici del livello B/2.

Sono inquadrati in questo livello:

- 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.
- Capo macchina rotative rotocalco a 10 elementi.

4) Viene istituito il livello C/1 S con parametro 161 e contingenza e aumenti periodici del livello C/1.

Sono inseriti in questo livello, oltre i profili già inquadrati nel parametro sperimentale 161, i seguenti ulteriori profili:

- Addetto alla taglierina elettronica che, oltreché gestire la taglierina/tagliacordona, è in grado di intervenire attivamente su altre posizioni della linea ondulatorice.
- 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.

Inoltre il quinto profilo professionale del parametro 161 viene modificato come segue:

- 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.

5) I profili n. 12, 13, e 14 del livello C1 vengono modificati come segue:

- 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;
- 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.

6) La permanenza al livello D/2 nell'ambito dell'iter automatico di carriera è ridotta da due anni ad un anno.

7) 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.

Parte prima – Sezione seconda

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 degli 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).

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 L.18.000 lorde mensili (€9,30).

A decorrere dall' 1.07.2002 l'importo viene elevato a L. 30.000 lorde mensili (€15,49).

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 L. 12.000 lorde mensili (€6,20).

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 L. 10.000 lorde mensili (€5,16).

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 valedoli 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.

Parte prima – Sezione seconda

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 53 2/99 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 avvicendati 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.

Parte prima – Sezione seconda

Art. 18 - Mobilità del personale

E' 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.

Parte prima – Sezione seconda

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

Ai sensi dell'Accordo Interconfederale citato i rappresentanti per la sicurezza nelle aziende con più di 15 dipendenti vengono eletti nell'ambito delle 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.

Parte prima – Sezione seconda

Art. ... – Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento del dipendente non in prova tranne i casi previsti dagli articoli 21, Parte operai e 21 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 sostitutiva del preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto.

E' 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

Parte prima – Sezione seconda

Art. 37 – 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".

.

Parte Prima – Sezione seconda

Art. 41-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.

E' 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;

Omissis

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.

Parte seconda – Norme operai

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, a. 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.

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 esplicitate 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.

Parte Terza – Norme Impiegati

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.

TABELLA DEI NUOVI MINIMI RETRIBUTIVI
(esclusa l'indennità di contingenza)

LIV.	Dal 01.03.06		Dal 01.01.06		Dal 01.03.07	
	Aumenti	Minimi	Aumenti	Minimi	Aumenti	Minimi
Q	49,00	1277,20	53,93	1331,13	35,95	1367,08
AS	48,80	1272,08	53,71	1325,79	35,81	1361,60
A	41,55	1082,06	45,73	1128,79	30,48	1159,27
B1	56,50	960,45	40,55	1001,00	27,03	1028,03
B2S	35,67	929,80	39,26	969,06	26,17	995,23
B2	34,10	882,92	37,53	926,45	25,02	951,47
C1S	31,56	822,52	34,73	867,25	23,15	880,40
C1	30,00	781,66	33,00	814,66	22,00	836,66
C2	27,24	710,11	29,98	740,09	19,99	760,08
C3	25,28	659,03	27,82	686,85	18,55	705,40
D1	23,72	618,16	26,10	644,26	17,40	661,66
D2	21,76	567,08	23,94	591,02	15,96	606,98
E	19,60	510,88	21,57	532,45	14,38	546,83

25

Ai lavoratori in forza alla data del 27 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	285,69
B2	272,94
C1S	252,54
C1	240,00
C2	218,04
C3	202,35
D1	189,80
D2	174,11
E	156,86

of *ca*

MM
Em
Q