

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende grafiche,
editoriali incluse le multimediali**

Periodo di validità dal 02 maggio 2022 al 30 aprile 2025

RINNOVATO

Periodo di validità: dal 01 maggio 2025 al 30 aprile 2028

Il giorno 30 aprile 2025 in Roma presso la sede di UNIMPRESA sita in via Barberini 95, a conclusione delle trattative avviate il 12 giugno 2024 e dei successivi incontri, si sono riunite le sottoindicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Sindacali Datoriali:

UNIMPRESA - Unione Nazionale di Imprese, con sede legale e direzione generale in Roma alla via Barberini n. 95 codice fiscale 90024240633 rappresentata dal Direttore Generale Mariagrazia Lupo Albore e dal Consigliere Nazionale Marco Pepe;

UNIMPRESA INDUSTRIA, con sede legale in Roma alla via Nomentana, 873 codice fiscale 96528090580 rappresentata dal Presidente Michele Malafrente;

UNIAP - UNIONE NAZIONALE AZIENDE E PROFESSIONISTI, con sede legale in Roma, Via Nomentana 873, C.F. 95036160638 rappresentata dal Presidente Danilo Andolfo;

ASSIDAL - Associazione Italiana Datoriale Attività Lavorative con sede legale in Città Sant'Angelo (PE) alla via Salaria n.21, codice fiscale 91131060682, rappresentata dal Presidente Giuseppe Ciarcelluto

E

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

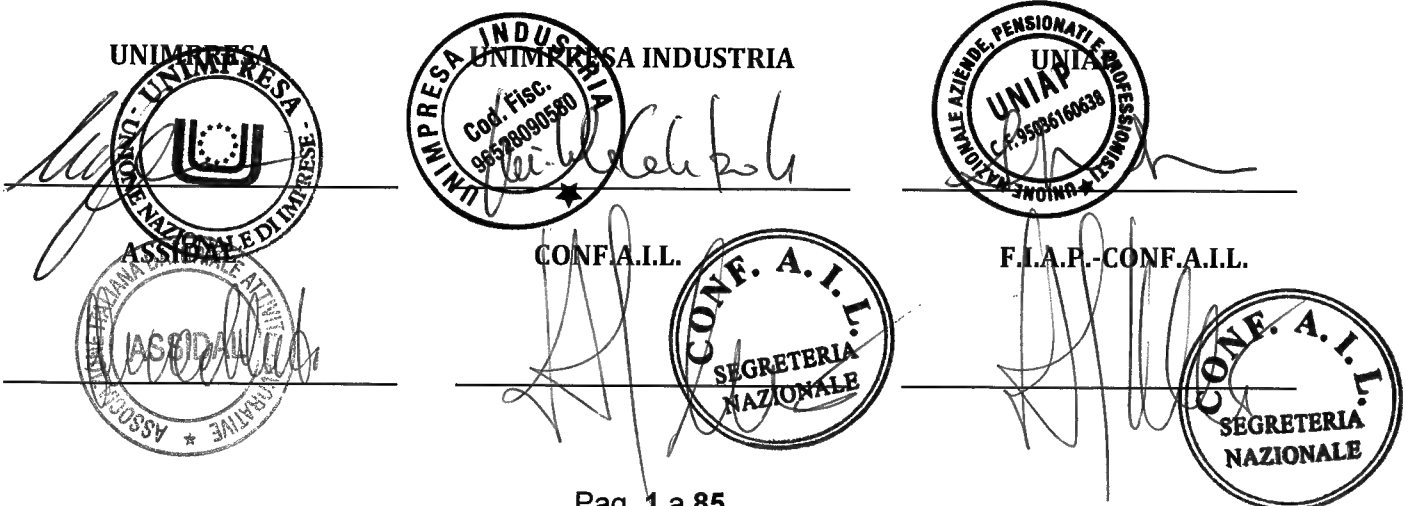
CONF.A.I.L. - Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro, con sede legale in Milano in Viale Abruzzi, 38 - C.F. 97008220150, rappresentata dal Segretario Confederale Antonio Forcella;

F.I.A.P. - CONF.A.I.L. - Federazione Italiana Autonoma Poligrafici, con sede legale in Milano in Viale Abruzzi, 38 - rappresentata da Antonio Forcella;

è stato **RINNOVATO** il presente CCNL di lavoro per il personale dipendente dalle aziende grafiche, editoriali incluse le multimediali composto da 9 titoli, 99 articoli.

L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.

Roma, 30 aprile 2025



The image shows the signatures and official stamps of the six organizations involved in the agreement. The stamps include the logos and names of UNIMPRESA, UNIMPRESA INDUSTRIA, UNIAP, ASSIDAL, CONF.A.I.L., and F.I.A.P.-CONF.A.I.L. Some stamps also contain specific details like tax codes (Cod. Fisc. 96528090580 for UNIMPRESA INDUSTRIA and 95036160638 for UNIAP) and the title 'SEGRETERIA NAZIONALE' for CONF.A.I.L.

INDICE

Parte prima

NORME GENERALI

Premessa

Art. 1 Sfera di applicazione

Art. 2 Decorrenza e durata - Validità

Art. 3 Relazioni sindacali e bilateralità EBIUNI – UNI.CO.AS.CO

Art. 4 Contrattazione di secondo livello

Art. 5 Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione

Art. 6 Formazione e aggiornamento professionale – Fondo Interprofessionale FONARCOM

Art. 7 Diritto alla formazione del RLS

Art. 8 Ambiente di lavoro

Art. 9 Previdenza complementare

Art. 10 Fondo assistenza sanitaria –Fondo UNIHELSE

Art. 11 Rappresentanza sindacale unitaria

Art. 12 Affissioni - Diffusione della stampa sindacale

Art. 13 Assemblee

Art. 14 Delegato di impresa

Art. 15 Versamento dei contributi sindacali

Art. 16 Permessi ed aspettativa per cariche sindacali

Art. 17 Assunzione - Documenti

Art. 18 Visita medica

APPRENDISTATO

Art. 19 Disciplina generale per tutte le tipologie di apprendistato

Art. 20 Apprendistato: Malattie ed infortunio non sul lavoro

Art. 21 Apprendistato: Infortunio sul lavoro e malattia professionale

Art. 22 Tipologie di apprendistato – qualifica e diploma professionale – professionalizzante – alta formazione e ricerca

MERCATO del LAVORO - Gli Istituti

Art. 23 Contratto a tempo determinato – Lavoro Stagionale - Formazione

Art. 24 Contratto di somministrazione a tempo determinato

Art. 25 Contratto di lavoro a tempo parziale - Part-time

Art. 26 Telelavoro - Lavoro Agile (Smart Working)

Art. 27 Orario di lavoro

Art. 28 Cambio squadre per lavoro a turni

Art. 29 Corresponsione della retribuzione

Art. 30 Nomenclatura

Art. 31 Conteggi perequativi per le aziende grafiche

Art. 32 Permessi

Art. 33 Congedi per formazione e per formazione continua

Art. 34 Aspettativa

Art. 35 Diritto allo studio

Art. 36 Mutamento di mansioni

Art. 37 Passaggio di qualifica

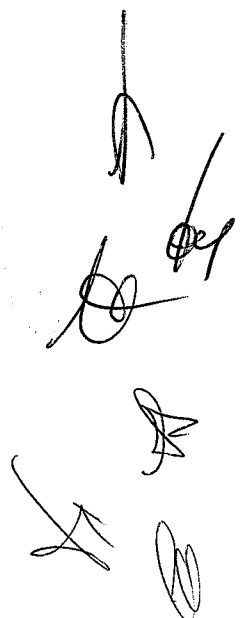
Art. 38 Trasferte

Art. 39 Trasferimenti

Art. 40 Tutela della maternità e della paternità

Art. 41 Disciplina del lavoro

Art. 42 Trattamento di fine rapporto



- Art. 43 Indennità in caso di morte
- Art. 44 Appalti
- Art. 45 Lavoro esterno e a domicilio
- Art. 46 Regolamento interno di azienda
- Art. 47 Distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa
- Art. 48 Trasferimento di azienda - Cessazione di attività
- Art. 49 Controversie
- Art. 50 Norme complementari

Parte seconda OPERAI

- Art. 51 Periodo di prova
- Art. 52 Lavoro straordinario, notturno e festivo
- Art. 53 Interruzione di lavoro - Recuperi
- Art. 54 Riposo settimanale e giorni festivi
- Art. 55 Ferie
- Art. 56 Congedo matrimoniale
- Art. 57 Gratifica natalizia
- Art. 58 Aumenti periodici di anzianità
- Art. 59 Malattia e infortunio
- Art. 60 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Parte terza IMPIEGATI

- Art. 61 Periodo di prova
- Art. 62 Lavoro straordinario, notturno e festivo
- Art. 63 Quota oraria Impiegati- Editori
- Art. 64 Sospensione o riduzione di lavoro
- Art. 65 Riposo settimanale e giorni festivi
- Art. 66 Ferie
- Art. 67 Congedo matrimoniale
- Art. 68 Tredicesima mensilità
- Art. 69 Aumenti periodici di anzianità
- Art. 70 Indennità di cassa
- Art. 71 Alloggio
- Art. 72 Malattia e infortunio
- Art. 73 Infortuni sul lavoro e malattia professionale
- Art. 74 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

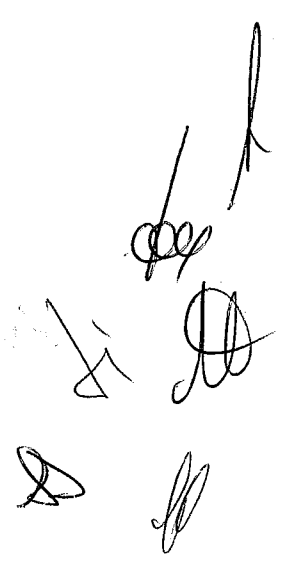
Parte QUARTA - EDITORI

- Art. 75 Classificazione Editori
- Art. 76 Responsabilità civile legata alla prestazione del Quadro
- Art. 77 Attività formativa dei Quadri

Parte QUINTA - GRAFICI

- Art. 78 Classificazione professionale unica Grafici
- Art. 79 (Mobilità del personale)
- Art. 80 Quota oraria operai - Grafici- Periodici
- Art. 81 Tirocinio
- Art. 82 Iter professionale
- Art. 83 Operai complementari
- Art. 84 Personale addetto alla bronzatura
- Art. 85 Personale adibito alle lavorazioni di carte valori
- Art. 86 Organici

Parte sesta STAMPA PERIODICI



Norme speciali per la stampa dei periodici

Premessa

Art. 87 Maggiorazioni

Art. 88 Lavoro straordinario, notturno e festivo

Art. 89 Limiti di applicabilità - Artt. 87 e 88

Art. 90 Tecnologie informatiche

Art. 91 Confezionatori

Art. 92 Tirocinio

Art. 93 Compositori, revisori ed addetti al recupero del solvente

Art. 94 Ripartizione retributiva nelle aziende miste

Art. 95 Riposi retribuiti

Art. 96 Ferie

Parte settima STIPENDI E SALARI

Art. 97 Tabella dei minimi di stipendio e salario per GRAFICI e EDITORI

Art. 98 Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato

Art. 99 Archivio contratti

ALLEGATI

ALLEGATO 1

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) - "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato Accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

Parte prima NORME GENERALI

Premessa

Il presente CCNL, di durata triennale, tanto per la parte economica che per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori dei settori ovunque impiegati sul territorio nazionale. Per la dinamica degli effetti economici, inoltre, è stato individuato un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

Le Organizzazioni firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile.

Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro e all'esercizio dell'impresa aderenti, in un contesto di riconosciute libertà associative.

Il presente CCNL, inoltre, si muove nelle logiche dettate dall'Unione Europea e finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione e alla creazione dei posti di lavoro.

Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario nonché un'essenziale

funzione negoziate nell'ambito del dialogo sociale.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziate nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo Contratto, tra le varie e ulteriori soluzioni introdotte, ha esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- di livello nazionale;
- di livello aziendale.

Le Parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà certamente positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel Contratto un impianto normativo rivolto a migliorare innanzitutto la disciplina del rapporto di lavoro. Le Parti ribadiscono, infine, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali, affinché una parte non trascurabile degli utili d'impresa venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro. Le Parti, perciò, si impegnano a esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" e allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

Le Parti ritengono anche che, per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale il secondo livello di contrattazione, soprattutto aziendale. In essa si individua la necessità di incrementare e rendere strutturale quelle misure volte a incentivare, in termini di riduzione delle tasse e dei contributi, collegandoli agli aumenti salariali finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività qualità, efficienza ed efficacia per migliorare la competitività dell'impresa.

Le Parti si danno atto che la forte crisi economica internazionale, e in particolare dell'Area euro, che sta coinvolgendo pesantemente il nostro Paese, richiede un profondo impegno verso obiettivi comuni che contribuiscano a realizzare le opportune convergenze per la crescita, per l'occupazione e per la difesa del potere d'acquisto dei salari.

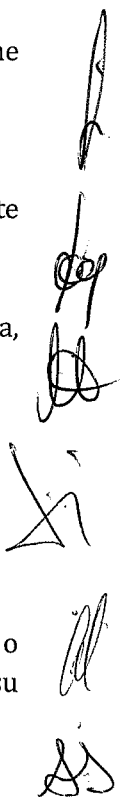
Art. 1

Sfera di applicazione

Il presente Contratto di lavoro regola i rapporti tra il personale dipendente dalle aziende grafiche e affini e le aziende editoriali, anche multimediali.

Rientrano, a titolo esemplificativo, tra le attività disciplinate dal presente Contratto:

- la progettazione grafica;
- l'insieme delle operazioni finalizzate alla riproduzione di testi e immagini indipendentemente dal supporto utilizzato per il prodotto finito;
- le operazioni di pre-stampa dal montaggio alla matrice;
- la stampa con tutti i procedimenti (offset, rotoffset, flessografia, rotocalco, calcografia, tipografia, serigrafia, digitale);
- l'allestimento degli stampati;
- la legatoria;
- l'editoria di libri;
- l'editoria di periodici;
- l'editoria di periodici specializzati: tecnici, scientifici, culturali;
- l'editoria elettronica e multimediale;
- la gestione sistemistica degli apparati tecnologici necessari alla trasmissione, archiviazione o conservazione dei dati o allo scambio di pagine (testo e/o immagine) in forma digitale, sia su linee dedicate che su Internet;



- l'informazione e/o assistenza on-line per la clientela.

Comparti produttivi degli astucci pieghevoli e degli imballaggi flessibili stampati, limitatamente, per questi ultimi, alle aziende che abbiano una produzione di imballaggio nei quali l'apporto delle lavorazioni grafiche si evidenzia in un risultato qualitativo che è conseguente allo specifico apporto professionale grafico e che è prevalente sulle quantità globali di prodotto finito.

Art. 2

Decorrenza e durata

Il presente CCNL è stato **RINNOVATO** e decorre il **01 maggio 2025 e avrà validità fino al 30 aprile 2028**. Le modifiche introdotte dal presente Accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti. Il presente Contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo. Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione a copertura del periodo di vacanza contrattuale.

Validità

Il presente Contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, sostituisce a ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi, accordi speciali nazionali, usi e consuetudini. Restano salve le norme di miglior favore degli accordi di 2° livello, sottoscritti dalle Parti stipulanti del presente Contratto, purché non in contrasto con quanto previsto dal presente CCNL. Per quanto riguarda eventuali norme in contrasto con il presente CCNL, le Parti si incontreranno a livello territoriale per la necessaria armonizzazione. La sua integrale applicazione, anche per quanto concerne la contrattazione decentrata sottoscritta dalle Parti stipulanti il presente CCNL con particolare riferimento a: orario di lavoro, accesso ai servizi dell'Ente Bilaterale Nazionale, rilascio della relativa certificazione liberatoria, è condizione pregiudiziale per quanto previsto dal D.M. n. 269/2010. Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 3

Relazioni sindacali e bilateralità - EBIUNI - UNI.CO.AS.CO

L'Ente Bilaterale Nazionale EBIUNI, disciplinato da apposito Statuto e Regolamento ha i seguenti scopi:

- promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello Regionale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza degli statuti con gli schemi allegati e rilasciando i relativi visti di conformità;
- incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore della Produzione multimediale, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- promuovere e attivare, attraverso le iniziative di informazione, necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro, anche attraverso tecnologia informatica;
- favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione D.lgs 198 del 2006, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla Legge 936/86 di riforma del

CNEL;

- h) promuovere, anche attraverso sportelli dedicati, lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrativa, secondo le intese tra le Parti sociali nazionali;
- i) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali nel settore della Produzione multimediale e delle relative esperienze bilaterali;
- j) individuare e adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso;
- k) attuare gli altri compiti che le Parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale;
- l) elaborare e proporre, alle Istituzioni competenti (Parlamento, Ministero dell'Interno, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ecc.) ogni iniziativa atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici e allo sviluppo delle aziende del settore;
- m) essere uno strumento per un ruolo attivo a livello centrale e periferico quale interlocutore delle istituzioni competenti per la realizzazione di iniziative coerenti alla tipicità del settore e finalizzate al suo miglioramento complessivo;
- n) programmare e organizzare studi e ricerche sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;
- o) fungere da supporto e da segreteria dell'O.P.N.I.C., curando la realizzazione, stampa e diffusione dell'opuscolo-manuale sulla sicurezza per il settore, di cui all'accordo applicativo del D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, e della commissione paritetica nazionale;
- p) costituire una banca dati relativa alla professionalità, con il supporto degli Enti Bilaterali regionali e di area territoriale affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore. Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle Parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente Contratto. La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello regionale di nuove figure professionali per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato;
- q) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione del lavoro, in sinergia con enti, fondi, e istituzioni che finanziano la formazione;
- r) fatte salve le competenze della commissione paritetica nazionale, attiva, nel caso, la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato;
- s) decidere sulle controversie derivanti dalle determinazioni degli Enti Bilaterali territoriali;
- t) assistere gli Istituti e/o gli Enti e/o le strutture formative nella definizione di piani e/o progetti formativi rilasciando il relativo certificato;
- u) rilasciare il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato, nel caso di mancata costituzione dell'Ente Bilaterale regionale competente;
- v) l'andamento congiunturale con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;
- w) l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento degli enti pubblici;
- x) le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico- organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti;

y) monitoraggio sull'evoluzione dei profili professionali dei settori dell'Area Comunicazione con particolare riferimento alle figure professionali dell'ICT.

Gli organi statutari degli Enti Bilaterali Nazionali e regionali saranno composti pariteticamente dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei Datori di lavoro stipulanti il presente CCNL.

La bilateralità, prevista nel presente CCNL, è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti alle Associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di "welfare" contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno del CCNL stesso.

L'impresa, aderendo alla bilateralità e ottemperando ai relativi obblighi contributivi accede alle prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale Nazionale EBIUNI che saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate a ogni singola prestazione.

Per la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici di cui al titolo II del presente Contratto e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Associazioni e le OO.SS. firmatarie del presente Contratto, procederanno alla riscossione di un contributo ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS con Circolare n. 7 del 22/01/2025. La misura del contributo e le procedure di esazione sono di seguito indicate. La gestione delle risorse economiche di cui sopra e la loro ripartizione saranno assicurate dalle Parti stipulanti il presente Contratto con apposite intese, in rapporto agli scopi sopraindicati.

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale costituito per gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,70 % di paga base, di cui lo 0,50 % a carico del datore di lavoro e lo 0,20% a carico del lavoratore per 13 mensilità.

Le Parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale e del Fondo Sanitario Integrativo denominato UNIHELSE.

Le Parti, concordano e accettano di confermare l'Ente Bilaterale Nazionale Contrattuale di riferimento denominato EBIUNI (*Ente Bilaterale Nazionale delle industrie e imprese*) come Ente Bilaterale già costituito e in possesso di apposita Convenzione tra INPS e UNIMPRESA INDUSTRIA con Circolare n. 7 del 22/01/2025, per la riscossione dei contributi con **codice causale: EBUN**, attraverso il versamento su F/24, finalizzati all'applicazione del presente CCNL e dei rispettivi servizi derivati.

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari allo 0.20 % della paga base mensile per tredici mensilità annue. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Nel caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

UNI.CO.AS.CO.

Contributi Associativi per Assistenza Contrattuale - UNI.CO.AS.CO. - (**Codice W478**)

Per la pratica realizzazione e il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Parti, firmatarie del presente Accordo, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale denominato UNI.CO.AS.CO pari all'1% massimo della paga tabellare conglobata mensile, per tredici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS approvata con determinazione commissariale n. 05 del 12 gennaio 2005, Circolare n. 40 del 09/02/2005, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 con le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice " **W478**" sul flusso mensile UniEmens. Le aziende accedendo alla voce "Denuncia Aziendale", "ContribAssistContrattuale", "CodAssociazione" dovranno valorizzare il codice causale "**W478**", avendo significato Contributo Ass. Contr. **UNIMPRESA**



INDUSTRIA e il relativo "Importo Contributo". La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite. Il contributo di cui al primo comma si riferisce alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 13 mensilità ed è totale carico del datore di lavoro. Le quote di contributo dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, secondo quanto previsto dal 1° comma del presente articolo.

Art. 4

Contrattazione di secondo livello

Fermo restando quanto previsto dall'art. 3 - Il sistema delle relazioni sindacali - La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali, di concerto con le Parti sindacali firmatarie del presente CCNL e la direzione aziendale associata a UNIMPRESA. La contrattazione aziendale potrà essere demandata alla RSA/RSU con semplice comunicazione scritta alla controparte. I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi per l'adempimento dei propri compiti di natura sindacale e su preventiva richiesta scritta del Sindacato cui gli stessi appartengono. In caso di imprese che impieghino meno di 15 dipendenti, la RSA/RSU potrà, comunque, essere costituita nella stessa unità produttiva, o per più unità produttive, previo accordo tra le Parti imprenditoriali e sindacali stipulanti il presente CCNL.

La contrattazione di 2° livello riguarderà istituti stabiliti dal CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro. Per tutto quanto non previsto nel presente Contratto in materia di diritti sindacali si fa riferimento alla legislazione vigente e, in particolare, in quanto applicabile, alla Legge 20 maggio 1970, n. 300, sullo Statuto dei diritti dei lavoratori.

Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività. Non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo - previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigente. Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

Alla contrattazione di secondo livello sono demandate le seguenti materie:

a) Territoriale:

1. rimborsi spese, ticket restaurant e indennità simili;
2. determinazione della indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal CCNL;
3. articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale, viaggiante e no, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multi periodali;
4. approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo;
5. programmi di formazione continua e aggiornamento del personale anche in forma E-Learning;
6. casistiche che, nel contratto di lavoro part time, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20 settimanali ed utilizzo delle clausole elastiche e/o flessibili;
7. eventuali mensilità ulteriori rispetto a quelle previste nel presente CCNL;
8. gestione del trattamento del TFR, anche attraverso l'adesione a fondi speciali costituiti dai firmatari del presente Contratto, indirizzato alla previdenza complementare;
9. stipula di polizze integrative sanitarie, anche su scala extraterritoriale, per i lavoratori e nucleo familiare;
10. la sottoscrizione dei "contratti di prossimità", potranno essere formalizzati a livello regionale, provinciale e aziendale secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.



b) Aziendale

1. definizione turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
2. eventuali forme di flessibilità;
3. part time;
4. contratti a termine;
5. gestione delle crisi aziendali;
6. organizzazione delle ferie;
7. innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
8. individuazione delle figure professionali oggetto di stipula di rapporti di collaborazione coordinate e continuativa e relativo compenso così come previsto del presente Contratto;
9. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
10. determinazione annuale dell'entità economica del "premio di produzione", comunque denominato, che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa seguendo le indicazioni fornite al successivo paragrafo denominato "Istituti per la produttività";
11. Welfare Aziendale;
12. Formazione 4.0. ;
13. Contratti di solidarietà espansiva e difensiva, così come previsto dal D.lgs. 148/2015 – Jobs Act;
14. Assegnazioni a mansioni inferiori, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali.

Istituti per la produttività

Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti, compatibilmente con quanto previsto dalla normativa vigente in materia, dà luogo a incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario;
- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche e flessibili;
- superminimo ad personam.
- lavoro a turno;
- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro;
- lavoro notturno.
- premi variabili di rendimento;
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la redditività aziendale, la produttività, l'innovazione, la qualità, la competitività, l'efficienza organizzativa.

Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'Articolo1, comma 47 della Legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva.

Gli accordi di 2° livello hanno durata triennale e la negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura:

- la contrattazione di 2° livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente CCNL presso il MPLS;
- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

In caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

Tutte le operazioni inerenti all'attivazione del fondo di assistenza sanitaria, Fondo di Previdenza



Complementare e per la gestione della piattaforma di Welfare aziendale e per la modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: www.ebiuni.it.

Art. 5

Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione

In caso di processi di ristrutturazione aziendale, oppure di introduzione di nuovi sistemi produttivi, o di significative modifiche all'organizzazione del lavoro o di decentramento di importanti fasi dell'attività produttiva che comportano rilevanti ricadute sui livelli di occupazione o estesi interventi di riconversione professionale dei lavoratori, le Direzioni aziendali, fermi restando i distinti ruoli e responsabilità, esporranno alla R.S.U./RSA o alle OO.SS. territoriali, invitate tramite la competente Associazione imprenditoriale territoriale, preventivamente alla loro adozione, i progetti predisposti, illustrandone motivazioni e finalità ed esamineranno le osservazioni e le proposte eventualmente avanzate. Durante la fase consultiva, che dovrà esaurirsi entro 15 giorni, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali.

Art. 6

Formazione e aggiornamento professionale

Fondo Interprofessionale FONARCOM

Le Parti individuano in FONARCOM (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nel terziario, artigianato, per le Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese) il Fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Le Parti, ribadiscono che ai sensi dell'art. 118 della Legge 23 dicembre 2000, n. 388 i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi di singolo studio, di territorio, di settore o individuali concordati tra le Parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, concordate tra le Parti, evidenziando che il presente CCNL prevede, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, che le imprese, enti e associazioni operino con riferimento al Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua degli addetti e delle aziende a essi collegate.

Ai sensi dell'art. 6 della Legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni di legge. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le Parti sociali in coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente.

Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui al comma precedente saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di 2° livello.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

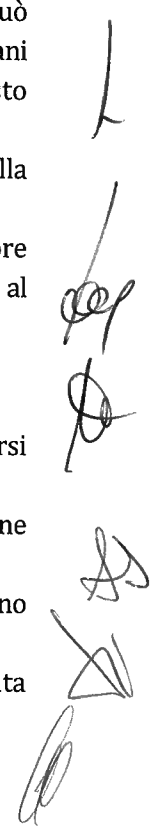
Aggiornamento professionale

Viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore retribuito pari a 20 annue, da usufruirsi all'interno dell'orario di lavoro, a condizione che il corso abbia durata almeno doppia.

Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua concordati con il datore di lavoro.

Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

Le Parti concordano nell'individuare nell'aggiornamento professionale uno strumento vitale per la crescita dei lavoratori e delle imprese.



Le trasformazioni in atto delle tecnologie, nella competizione di mercato e nell'offerta di prodotti/servizi che investono l'intero settore rendono necessario avviare interventi di qualificazione e valorizzazione delle professionalità.

Le Parti, nell'individuare FONARCOM quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività, concordano nella necessità di ampliare i relativi piani formativi settoriali relativamente alle materie inerenti alla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro con particolare riferimento alla erogazione della formazione dei lavoratori ex art. 37, comma 4 del D.lgs. n. 81/2008.

Lo stesso, potrà essere arricchito e integrato da intese e accordi siglati dalle Parti a livello regionale e/o locale, allo scopo di declinare ulteriormente e in modo più specifico gli indirizzi, gli obiettivi e le finalità nazionali rispetto a contesti e specificità territoriali di riferimento, quali sistemi produttivi locali o distretti industriali.

Art. 7

Diritto alla formazione del RLS

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dal D.lgs. n. 81/2008.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. La formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Nell'ambito dei lavori dell'Organismo Paritetico Nazionale Intersettoriale Confederale – OPNIC, le Parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore, articolandoli in considerazione delle specificità dei diversi comparti. Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'OPNIC e, attraverso quest'ultimo, agli OPIC - Territoriali. Dal sito: www.opnic.it è, inoltre, possibile accedere ai percorsi formativi. gli O.P.R. ed O.P.T. Il datore di lavoro, ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le Parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo del monte ore a disposizione. Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato – Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) – "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

Riunioni periodiche

In applicazione dell'D.lgs. 81/2008, le riunioni periodiche, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto. Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale.

Art. 8

Ambiente di lavoro

I lavoratori e le imprese hanno un comune interesse all'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni, delle malattie professionali e dell'attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica nell'ambiente di lavoro; così come previsto dalle vigenti normative di legge.

Art. 9

Previdenza complementare – MBA Mutua UNIMPRESA

L'azienda verserà al Fondo di previdenza complementare scelto dal lavoratore le quote di TFR maturate secondo le procedure di legge e contrattuali. Le Parti hanno stipulato un accordo di convenzione per tramite MBA MUTUA la quale offrirà le migliori condizioni di mercato al fine di assolvere alle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

L'obbligo posto a carico del datore di lavoro sussisterà per la durata dell'adesione del lavoratore ai Fondo MBA MUTUA. Il lavoratore potrà versare al singolo Fondo ulteriori quote individuali, anche derivanti da quanto maturato a titolo di quota variabile in virtù di contrattazione di livello.

Tutte le informazioni ulteriori sono disponibili, oltre che direttamente dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL, anche dai siti: www.unimpresa.it, www.confail.net, e dal sito: www.mbamutua.org

Art. 10

Fondo assistenza sanitaria - Fondo UNIHELSE

A decorrere dall'anno 2021, è istituita una forma di assistenza integrativa sanitaria denominata Fondo UNIHELSE, a favore del personale dipendente in servizio basata sul principio della co-partecipazione economica tra lavoratori e Imprese/Enti.

I servizi di assistenza sanitaria, diretti e indiretti sono gestiti e curati dalla CASSA MBA MUTUA, Società di mutuo soccorso iscritta all'Anagrafe dei Fondi Sanitari.

Le Parti, concordano espressamente che, nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi di seguito previsti per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato Fondo UNIHELSE.

L'adesione al Fondo prevede un contributo mensile a carico dell'azienda e del lavoratore come da tabella di seguito indicata, che consente l'attivazione della copertura del piano sanitario offerto. L'importo, a carico del lavoratore, è parte integrante del trattamento economico di cui all'art. 51 del presente CCNL.

I **contributi** versati al fondo sanitario in busta paga dalle imprese sono **detraibili dalle imposte**.

L'erogazione del contributo per **l'assistenza sanitaria integrativa è obbligatoria** per tutte le imprese che applicano il presente CCNL e rientra nelle previsioni dell'articolo 12 della Legge 30 aprile 1969 n.153 riformulato dal D.Lgs 2 settembre 1997 n.314 e quindi non costituisce imponibile sia ai fini fiscali che previdenziali e non influisce sugli altri istituti contrattuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo TFR, quota oraria, etc.).

Il contributo dovuto dai datori di lavoro per l'assistenza sanitaria integrativa è fissato in 140€ annuali per 12 mensilità per ogni dipendente iscritto e di una quota UNA TANTUM a carico dell'azienda pari a € 25 per ogni lavoratore iscritto. Per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti di durata inferiore ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe; per i contratti superiori ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe, il contributo sarà versato integralmente.

Tutte le operazioni di attivazione del fondo UNIHELSE, la quota UNA TANTUM, il Fondo di Previdenza Complementare, la gestione della piattaforma di Welfare aziendale e le modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: www.ebiuni.it, o al sito www.fondounihelse.it.

Quota di Versamento Mensile - UNA TANTUM

Il contributo per il finanziamento al Fondo UNIHELSE per Quadri, Impiegati e Operai è pari a 140,00€ /anno. Le Aziende dovranno versare mensilmente al Fondo UNIHELSE le quote così suddivise: il 90% a carico dell'azienda pari a un importo di € 10,00 mensili e il 10% a carico del lavoratore pari a un importo di € 1,67 mensili.

Sarà cura del datore di lavoro, o da persona autorizzata dallo stesso, al versamento mensile di € 11,67 per 12 mensilità per singolo Quadro, Impiegato e Operaio unitamente al file "excel" inviato dal Fondo UNIHELSE al richiedente datore di lavoro attraverso il sito: www.ebinpmi.it

La quota Una TANTUM è dovuta **SOLO all'atto della prima iscrizione dell'azienda e dei relativi dipendenti**. Più precisamente, le aziende che si iscrivono al Fondo UNIHELSE, versano la quota indicata

come da sottostante tabella. L'obbligo del pagamento viene così assolto e, nel caso di nuove assunzioni nei mesi successivi, dovrà essere pagata la quota UNA TANTUM e quella dei relativi dipendenti neoassunti. La data di decorrenza dell'adesione al Fondo UNIHELSE è riferita al mese della prima detrazione della quota di competenza del lavoratore dalla relativa busta paga.

Quota a carico Azienda per lavoratore	Quota a carico Lavoratore	Totale mensile	Una Tantum	Totale comprensivo della quota Una Tantum
€ 10,00	€ 1,67	€ 11,67	€ 25,00	€36,67

Al suddetto aumento salariale si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato Fondo UNIHELSE.

Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano che, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare, per tali eventuali incrementi, ripartizioni diverse.

A seguito della Circolare ministeriale n. 43 del 15 dicembre 2010, è da ritenersi che i datori di lavoro che non intendano aderire al Fondo integrativo sanitario denominato Fondo UNIHELSE, sono tenuti a riconoscere ai lavoratori delle prestazioni sanitarie equivalenti a quanto è previsto nel piano sanitario del Fondo UNIHELSE.

Iscritti

Possono essere iscritti al Fondo UNIHELSE tutti i dipendenti - Quadri, Impiegati e Operai - di aziende del settore assunti a tempo indeterminato, a tempo determinato con contratto di durata superiore a 3 mesi, a tempo pieno e a tempo parziale come individuati nella "Sfera di applicazione" del presente CCNL. Il Fondo UNIHELSE potrà inserire altre categorie di lavoratori, su richiesta del datore di lavoro, previo parere vincolante delle Parti firmatarie del presente CCNL.

Copertura

I lavoratori come sopra individuati, al termine del disbrigo delle pratiche e dell'inserimento degli stessi nella banca dati del Fondo UNIHELSE diventano soci di Cassa Mutua MBA ed entrano in copertura a partire dal 3° mese dalla data del primo versamento effettuato dal datore di lavoro, riconoscendo la retroattività di copertura a partire dal primo versamento effettuato.

Modalità di Versamento

Il versamento al Fondo UNIHELSE avviene con apposita convenzione tra INPS e Fondo Sanitario denominato UNIHELSE di UNIMPRESA, con Circolare INPS n. 16 del 22/01/2025, attraverso il versamento su F/24, a carico delle aziende, inserendo il codice **HEL5** sul flusso UNIAMENS seguendo le istruzioni indicate nel sito: ebinpmi.it/fondo-sanitario-aziende, oppure sul sito fondounihelse.it/fondo-sanitario-aziende.

Art. 11

Rappresentanza sindacale unitaria

Per le modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie si fa rinvio agli accordi Interconfederali sottoscritti dalle Parti firmatarie il presente CCNL.

Art. 12

Affissioni - Diffusione della stampa sindacale

Fermo quanto previsto dall'art. 25 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le Direzioni aziendali consentiranno ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto di fare affiggere in apposito albo comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi.

Copia delle comunicazioni di cui sopra dovrà essere preventivamente inoltrata alla Direzione. La stampa sindacale può essere distribuita ai lavoratori nell'azienda fuori dell'orario di lavoro con l'invio tempestivo di una copia della stessa alla Direzione dell'azienda.

Art. 13

Assemblee

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 20 e 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le assemblee potranno anche essere indette dalle Organizzazioni Sindacali di categoria provinciali e si svolgeranno su richiesta congiunta delle competenti Organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti alle Federazioni stipulanti il presente Contratto.

Le Organizzazioni aderenti alle Associazioni sindacali stipulanti il presente CCNL applicato nell'unità produttiva hanno il diritto di indire singolarmente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro per 3 delle 10 ore annue retribuite spettanti a ciascun lavoratore.

Nelle aziende che occupano meno di 16 dipendenti i lavoratori avranno diritto a 5 ore annue retribuite per partecipare alle assemblee. La richiesta prevista dal presente articolo, con l'indicazione del giorno e dell'ora dello svolgimento, sarà inoltrata, con adeguato preavviso, alla Direzione aziendale per il tramite delle Organizzazioni territoriali degli imprenditori e la conferma dovrà pervenire entro tre giorni dal ricevimento della richiesta.

Art. 14

Delegato di impresa

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

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

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

Art. 15

Versamento dei contributi sindacali

L'azienda opererà la trattenuta sullo stipendio o salario contrattuale previo rilascio di delega individuale firmata dall'interessato, secondo le modalità indicate dalla O.S. a livello territoriale. Tale trattenuta verrà rapportata per gli operai su un numero convenzionale di 170 h mensili.

La delega può essere revocata in qualsiasi momento e il lavoratore potrà rilasciarne una nuova. Le quote sindacali trattenute dalle aziende verranno versate a ciascun Sindacato tramite banca.

Art. 16

Permessi ed aspettativa per cariche sindacali

I lavoratori che sono membri delle Commissioni esecutive delle strutture regionali e comprensoriali o del Comitato direttivo delle sezioni territoriali delle Associazioni dei lavoratori firmatarie del presente Contratto saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico- aziendale.

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

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

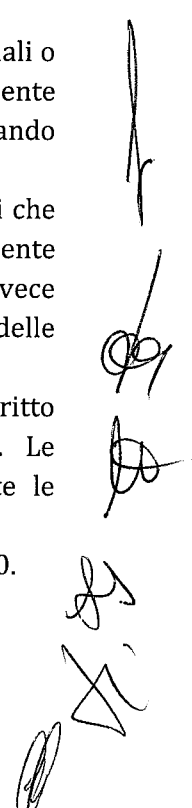
Le presenti norme non si applicano alle aziende di cui all'art. 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 17

Assunzione - Documenti

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

1. la data di assunzione;



2. il gruppo e livello cui il lavoratore viene assegnato;
3. il trattamento economico;
4. la durata dell'eventuale periodo di prova.

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

1. scheda professionale dei lavoratori o documento equipollente;
2. codice fiscale;
3. stato di famiglia (per il capo famiglia);
4. carta d'identità o documento equipollente;
5. eventuale titolo di studio.

Il datore di lavoro potrà richiedere i certificati di lavoro per le occupazioni anteriori a quelle risultanti dalle registrazioni sulla scheda professionale (o documento equipollente) sempreché il lavoratore ne sia in possesso. Non possono essere assunti in qualità di apprendisti i giovani di ambo i sessi che non abbiano i limiti di età previsti dalla legge e che non siano in possesso dei prescritti documenti di lavoro nonché dei requisiti sanciti nella Parte quinta del presente Contratto.

La scheda professionale (o documento equipollente) fa fede per il tirocinio compiuto dall'apprendista presso altre ditte e per la specializzazione. Il lavoratore dovrà comunicare alla Direzione dell'azienda eventuali cambiamenti di domicilio.

Alla cessazione del rapporto di lavoro gli eventuali documenti in possesso dell'azienda dovranno essere restituiti al lavoratore e, nella scheda professionale (o documento equipollente), dovranno essere riportate le indicazioni relative alla durata del rapporto, alla categoria o gruppo di appartenenza e alle mansioni disimpegnate.

Art. 18

Visita medica

Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui è destinato. Egualmente potrà essere sottoposto a visita medica, allorché contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni o a espletarne altre che non siano incompatibili, per le maggiori gravosità, con la propria idoneità fisica.

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

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie, la cui diagnosi sarà resa nota al lavoratore. Gli accertamenti previsti dal presente articolo sono effettuati da medici competenti ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 come aggiornato dal D.Lgs. n. 106/2009.

Art. 19

Apprendistato

Disciplina generale per tutte le tipologie di apprendistato

L'apprendistato, disciplinato dalla legge, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tre tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere l'indicazione delle prestazioni oggetto del contratto, la durata, l'eventuale patto di prova, l'inquadramento, il relativo trattamento economico e, nel caso dell'apprendistato professionalizzante, il piano formativo individuale.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme contrattuali previste all'art 51 e 61- Periodo di prova - con riferimento al livello di assunzione.

Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi e non superiore trentasei mesi.

Nel caso di apprendistato di tipologia 1 di cui all'art. 22, la durata massima è fissata in 48 mesi.

Al termine del periodo di apprendistato le Parti possono recedere dal contratto, con preavviso di 15 giorni decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Il periodo di preavviso può essere sostituito dalla corrispondente indennità.

Se nessuna delle Parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e l'apprendista verrà confermato al livello previsto per la sua mansione.

L'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di trasformazione del rapporto.

Durante il contratto di apprendistato, è fatto divieto alle Parti di recedere dal contratto in assenza di giusta causa o di giustificato motivo.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso, a meno che non si tratti di datori di lavoro con meno di 10 dipendenti per i quali il rapporto è di 1 a 1.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

La norma di cui al comma precedente non si applica alle aziende con meno di 10 dipendenti. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 81/2015.

Con periodicità semestrale l'azienda comunicherà alle R.S.U./RSA le assunzioni con contratto di apprendistato.

Art. 20

Malattia e infortunio non sul lavoro

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 a un massimo di 12 mesi.

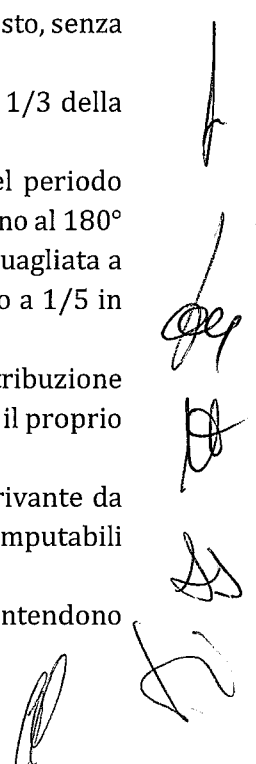
Per contratti della durata inferiore ai 36 mesi il termine di conservazione del posto è pari a 1/3 della durata del contratto.

All'apprendista assente per malattia, sarà corrisposta da parte dell'azienda, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto di cui al comma precedente, 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.

In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico si intendono riferiti all'arco temporale di durata del contratto.



Agli apprendisti assenti per malattia e infortunio non sul lavoro si applica la normativa contrattuale in tema di comunicazione e giustificazione della assenza e di controllo nelle fasce orarie.
Il trattamento di cui al presente paragrafo non è cumulabile con eventuale altro trattamento che per lo stesso titolo sia in atto o venga istituito in avvenire.

Art. 21

Infortunio sul lavoro e malattia professionale.

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

- 1) conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità 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.

Art. 22

Tipologie di apprendistato

Tipologia 1- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei diversi sistemi regionali di istruzione e formazione.

In ragione di quanto sopra, le parti, facendo espresso rinvio a quanto stabilito dall'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, si dichiarano consapevoli che potranno applicarsi regolamentazioni differenti sul territorio nazionale in tema di:

- quantità e distribuzione oraria della formazione scolastica e aziendale;
- modalità di progettazione e definizione dei percorsi in integrazione tra attività formativa e di formazione e lavoro in collaborazione con le imprese;
- definizione della quota del monte orario minimo obbligatorio da destinare all'integrazione tra formazione e lavoro.

Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro.

Tale protocollo deve essere conforme ai requisiti previsti dal decreto interministeriale del 12 ottobre 2015.

Anche in assenza di specifica regolamentazione regionale in materia, restano in ogni caso valide le convenzioni e gli accordi conclusi dai datori di lavoro o dalle loro Associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, quando il protocollo sottoscritto e il piano formativo sono conformi al citato decreto interministeriale.

Nel caso in cui il contratto di apprendistato della presente tipologia abbia un termine inferiore al massimo consentito, potrà, al conseguimento del titolo di studio/specializzazione superiore, essere prevista la trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante per il periodo residuo, sempre nel rispetto dei limiti legali e contrattuali per questa tipologia di contratto.

Possono essere assunti con la presente tipologia di apprendistato i giovani che hanno compiuto i 15 anni

di età e fino al compimento dei 25 anni.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a quattro anni.

Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

In ragione della tipologia di titolo di studio o di specializzazione da conseguire, il percorso formativo condiviso con l'istituzione scolastica potrà prevedere l'acquisizione di un profilo professionale nuovo e non previsto dalle declaratorie del presente CCNL oppure non previsto dal Repertorio delle professioni di cui al comma 3 dell'art. 46 del D.Lgs. n. 81/2015.

In tali casi, ferma restando l'applicabilità di specifici accordi sindacali aziendali per tali profili professionali, il contratto di apprendistato definisce l'inquadramento e la retribuzione sulla base dei profili analoghi presenti nel CCNL.

Ferme restando le norme sul recesso contenute nella parte comune alle tipologie di apprendistato, nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

Tabella retributiva apprendistato tipo 1

All'apprendista assunto con la presente tipologia di contratto di apprendistato va attribuito convenzionalmente un livello di inquadramento contrattuale - coerente con il percorso formativo tra quelli individuati all'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015 - al fine della determinazione della retribuzione di riferimento; pertanto, la retribuzione viene stabilita in misura percentuale rispetto a tale livello di inquadramento come da tabella sotto riportata:

- primo anno non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento;
- secondo anno non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento;
- terzo anno non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento;
- quarto anno non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento.

Tipologia 2 - Apprendistato professionalizzante

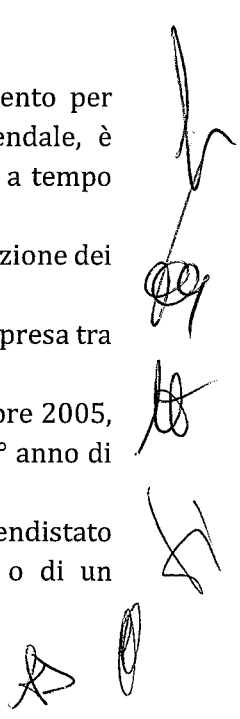
Le Parti concordano che l'apprendistato professionalizzante, essendo il più idoneo strumento per costruire professionalità pronte a essere inserite efficacemente nell'organizzazione aziendale, è essenzialmente finalizzato, alla sua positiva conclusione, a consolidare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani, disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.



Per essi trovano applicazione, come previsto dall'art. 47, comma 4, in deroga alle previsioni di cui all'art. 42, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali.

Durata, retribuzione e inquadramento

La durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è:

Grafici:

- 2 anni (24 mesi) per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel gruppo D;
- 3 anni (36 mesi) per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nei gruppi C, B, A e Q.
- Editori:
- 2 anni (24 mesi) per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel livello 7;
- 3 anni (36 mesi) per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nei livelli 6, 5, 4, 3, 2, 1, Q.

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi a meno che si tratti di svolgimento di attività stagionali.

Il contratto individuale può prevedere che in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni il periodo di apprendistato venga prorogato per un tempo equivalente alla assenza.

La retribuzione dell'apprendista viene determinata dalle percentuali di seguito riportate del minimo di stipendio e di salario, del livello di attestazione finale.

Durata triennale	Durata biennale
1° semestre 70%	1° quadrimestre 70%
2° semestre 75%	2° quadrimestre 75%
3° semestre 80%	3° quadrimestre 80%
4° semestre 85%	4° quadrimestre 85%
5° semestre 90%	5° quadrimestre 90%
6° semestre 95%	6° quadrimestre 95%

Trascorso il periodo di apprendistato e avvenuta la trasformazione del contratto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, l'apprendista verrà confermato al livello previsto per la sua mansione. Ai lavoratori di età superiore a 50 anni e beneficiari di indennità di mobilità o di un qualsivoglia trattamento di disoccupazione, assunti con contratto di apprendistato ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, si applica la seguente tabella:

Durata triennale	Durata biennale
1° semestre 75%	1° quadrimestre 75%
2° semestre 80%	2° quadrimestre 80%
3° semestre 85%	3° quadrimestre 85%
4° semestre 90%	4° quadrimestre 90%
5° semestre 95%	5° quadrimestre 95%
6° semestre 100%	6° quadrimestre 100%

Formazione

I profili formativi delle figure individuate, costituiti dalla elencazione delle conoscenze e competenze da acquisire, costituiscono allegato (Allegato 1) alla normativa contrattuale.

Il piano formativo dovrà comprendere la descrizione del percorso formativo, le conoscenze e competenze da acquisire e l'indicazione del tutor o referente aziendale. Il piano formativo sarà redatto sulla base del format allegato. Le materie collegate alla realtà aziendale/professionale e alla prevenzione degli infortuni saranno oggetto di formazione interna, che potrà essere svolta anche in affiancamento e on the job, mentre le altre potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda anche con modalità di E- Learning.

Le ore di formazione relative all'antifortunistica e all'organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. La formazione professionalizzante svolta dall'azienda della durata di 80 ore medie annue viene integrata, qualora disponibile, della offerta formativa pubblica, disciplinata dalle regioni, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base o trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

Per ciascun anno dovrà, comunque, essere effettuato un numero di ore di formazione non inferiore all'80% del monte ore annuo. I percorsi formativi aziendali possono essere finanziati utilizzando le risorse di FONARCOM e attraverso accordi con le regioni.

Le funzioni di tutore o di referente aziendale, 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 o di referente aziendale può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Il nominativo del tutor/referente aziendale sarà indicato nel piano formativo individuale.

Rinvio alle disposizioni contrattuali e di legge.

Per tutto quanto non previsto nei vari commi del presente articolo si fa riferimento alla normativa contrattuale e al D.Lgs. n. 81/2015 e successive integrazioni.

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino.

In attesa della piena operatività del libretto formativo le Parti del contratto individuale provvedono alla attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato.

Tipologia 3 - Apprendistato di alta formazione e ricerca

Per la regolamentazione di questa tipologia di apprendistato le Parti fanno espresso rinvio a quanto stabilito dall'art. 45 del D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dal D.Lgs. n. 185/2016.

Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro. Tale protocollo deve essere conforme ai requisiti previsti dal Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015. Anche in assenza di specifica regolamentazione regionale in materia, restano in ogni caso valide le convenzioni e gli accordi conclusi dai datori di lavoro o dalle loro Associazioni con le Università, gli Istituti tecnici superiori e le altre Istituzioni formative o di ricerca, quando il protocollo sottoscritto e il piano formativo sono conformi al citato Decreto interministeriale.

In ragione della peculiarità delle attività di ricerca, il protocollo di cui sopra potrà prevedere un particolare percorso formativo o progetto di ricerca condiviso con l'istituzione formativa che faccia riferimento ad un profilo professionale nuovo e non previsto dalle declaratorie del presente Contratto collettivo oppure non previsto dal Repertorio delle professioni di cui al comma 3 dell'art. 46 del D.Lgs. n. 81/2015. In tali casi, ferma restando l'applicabilità di specifici accordi sindacali aziendali per tali profili professionali, il contratto di apprendistato definisce l'inquadramento e la retribuzione sulla base dei profili analoghi presenti nel Contratto collettivo.

MERCATO del LAVORO - Gli Istituti

Art. 23

Contratto a tempo determinato

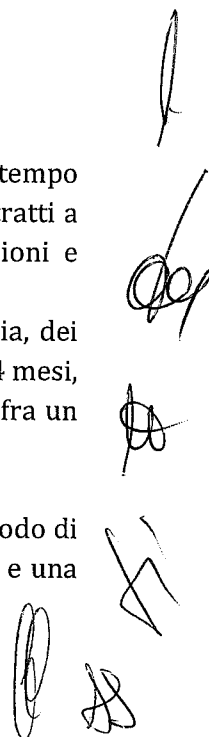
Le Parti stipulanti il presente CCNL, riconoscono che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Ai sensi del D.Lgs 81 del 2015 e ss.mm, la durata massima complessiva, anche per sommatoria, dei contratti a tempo determinato intercorsi tra la stessa azienda e il medesimo lavoratore è pari a 24 mesi, con obbligo di indicazione della causale dopo i primi 12 mesi di durata del contratto concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Periodo di prova

Come previsto dalla Legge di bilancio 2025, nei contratti a tempo determinato la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno per ogni 15 di calendario, con una durata minima pari a 2 giorni e una durata massima pari a:

- 15 giorni per contratti fino a 6 mesi;



- 30 giorni per contratti di durata fino a un anno.

Nessuna esclusione è prevista con riferimento alla tipologia di assunzione a termine o a tempo indeterminato da parte del somministratore, rilevando solo la tipologia di somministrazione a tempo determinato. È in ogni caso esclusa la possibilità di reiterare la prova in caso di proroga o rinnovo dei contratti.

Proroga

Le Parti prendono atto che nei casi di un lavoratore che sottoscrive più contratti a termine con lo stesso datore di lavoro caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e di categoria legale) ai fini del calcolo della durata massima stabilita, non si determinerà una sommatoria della durata dei singoli contratti, ma soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento (INL, circolare n. 804/2021).

In caso di proroga del contratto è necessario predisporre e trasmettere in via telematica il modello Unilav. La prosecuzione di fatto, invece, non necessita di alcun adempimento preventivo obbligatorio: i giorni lavorati successivi alla scadenza del termine contrattualmente convenuto dovranno essere riportati nella sezione presenze del LUL e retribuiti con la relativa maggiorazione.

Causale

a) Il contratto a tempo determinato può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente per esigenze di:

- intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno per motivazioni particolari;
- esecuzione di opere o servizi derivanti da progetti sperimentali, commesse eccezionali o situazioni straordinarie;
- esecuzione di lavori stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive integrazioni e modificazioni;
- esecuzione di un'opera o di un servizio predeterminati nel tempo, aventi carattere occasionale o straordinario.

b) Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. Tale numero di proroghe sono sempre e solamente 4.

Tuttavia, fermo restando i limiti di durata massima dei rapporti a tempo determinato, il rapporto di lavoro può proseguire anche dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, purchè il datore di lavoro corrisponda al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al 10° giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore (art. 22 del D.Lgs. n. 81/2015), come da tabella esemplificativa allegata.

Durata del contratto	Max durata coda	Trasformazione a tempo indeterminato	Incremento retribuzione	
			Primi 10 giorni	Dall'11° in poi
Meno di 6 mesi	Massimo 30 giorni	Dal 31° giorno in poi	+20%	+40%
6 mesi esatti	Massimo 50 giorni	Dal 51° giorno in poi	+20%	+40%
Più di 6 mesi	Massimo 50 giorni	Dal 51° giorno in poi	+20%	+40%

In ogni caso, la prosecuzione di durata superiore a 30 giorni per i contratti di durata inferiore a 6 mesi e 50 giorni negli altri casi comporta la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

Diritto di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Limiti quantitativi

Le Parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le **tipologie di contratto a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato** non potrà superare nelle imprese da 1 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Nelle imprese che occupano più di 5 dipendenti, l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 25% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. All'interno di detta percentuale, l'utilizzo del lavoro temporaneo e/o somministrato non potrà superare l'8% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Contratti a tempo determinato in località turistiche

I contratti a termine conclusi per lo svolgimento di attività stagionali sono assoggettati allo stesso limite (Legge 85/2023) di cui alla lettera b) del presente articolo. In caso di violazione, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Nuove attività

I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i 12 mesi, che possono essere elevati sino a 24 dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Divieto e limiti di apposizione al termine

È in ogni caso vietata la stipulazione del contratto a termine:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della Legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto di conservazione del posto.

Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.

In caso di necessità organizzative il lavoratore potrà essere affiancato dal sostituto per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

In caso di sostituzione di lavoratore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'art. 4 del D.Lgs. del 26 marzo 2001, n. 151, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice sostituita di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del Testo Unico di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui all'articolo 52, del presente CCNL. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Monitoraggio

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a dare comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle Parti stipulanti il presente Contratto.

Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati, per la vigenza del presente CCNL, potranno essere stipulati una sola volta con il medesimo soggetto, contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con soggetti che, ai sensi del regolamento CE n. 800/2008, art. 2, punto 18, lettera a), non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione ovvero con soggetti che abbiano completato presso altra Azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo e con soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.

Il suddetto contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione avrà una durata di 12 mesi. Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di 16 ore, anche in forma E-Learning, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione. Le suddette ore dovranno essere evidenziate sul Libro Unico del Lavoro.

La formazione di cui al precedente comma può essere inclusa nei piani formativi presentati al Fondo interprofessionale per la Formazione continua, a fronte di specifiche indicazioni che le Parti forniranno al Fondo per includere tali destinatari negli avvisi.

Lavori Stagionali

Interpretazione autentica

Le Parti, in relazione a quanto indicato nel Collegato lavoro 203/2025, fanno propria la nuova **interpretazione autentica** del concetto di "stagionalità" che supera il limite del riferimento alle attività tradizionali legate a cicli stagionali ben definiti. Saranno infatti considerate stagionali anche le attività organizzate per far fronte a intensificazioni produttive in determinati periodi dell'anno o per soddisfare esigenze tecnico-produttive collegate a specifici cicli dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa.

Ai fini di quanto previsto dall'art 5, comma 3 e comma 4-ter del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133 e dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92, vengono considerate stagionali, in aggiunta a quelle elencate nel D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche e integrazioni, le lavorazioni di seguito indicate:

- stampa, legatoria, magazzinaggio, spedizione, gestione degli ordini e delle rese dei libri e dei saggi scolastici e manuali universitari;
- stampa, legatoria, magazzinaggio, gestione degli ordini e delle rese dei libristrenna e dei libri in genere nei tradizionali picchi distributivi e nelle campagne nazionali di promozione del libro e della lettura;
- attività logistiche e organizzative connesse alla partecipazione a fiere nazionali e internazionali del settore editoriale;
- ~~attività di stampa, allestimento, magazzinaggio e spedizione dei cataloghi con carattere di stagionalità;~~
- attività di stampa, allestimento, magazzinaggio e spedizione delle agende e dei calendari.

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 può essere incrementato previo accordo aziendale, con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive operanti nei territori del Mezzogiorno.

Gli intervalli tra un contratto a termine e il successivo sono stabiliti in 5 e 10 giorni - rispettivamente per i contratti con durata iniziale fino a 6 mesi e per i contratti con durata iniziale superiore a 6 mesi. Tali intervalli non trovano applicazione e sono azzerati, oltre che nei casi previsti dalla legge, anche nel caso di assunzioni a termine per ragioni sostitutive (es.: maternità, ferie, malattia, infortunio, ecc.); nei casi di assunzione dei lavoratori posti in cassa integrazione guadagni, iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori di ASPI.

Formazione

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente e 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./RSA informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

Per il diritto di precedenza valgono le norme di legge. Il diritto di precedenza non si applica tuttavia nei casi di trasformazione dei contratti in essere. L'impresa fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della R.S.U./RSA, 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 CCNL.

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 assunti con contratto a termine è limitata a un periodo massimo pari a 1/4 della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

L'integrazione economica a carico dell'azienda cessa con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto ai sensi del comma precedente e/o con il cessare dell'indennità economica da parte periodi di affiancamento ritenuti necessari sia per consentire al sostituto di inserirsi efficacemente nella attività che è chiamato a svolgere sia per consentire al lavoratore sostituito di reinserirsi in modo efficace nella propria attività. I periodi di affiancamento devono essere previsti e motivati nel contratto individuale.

Art. 24

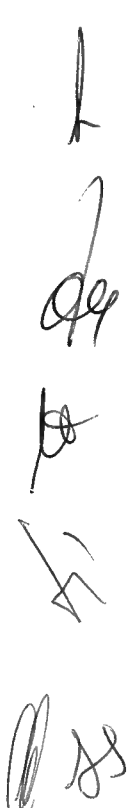
Contratto di somministrazione a tempo determinato

Il contratto di somministrazione a tempo determinato è disciplinato dalla legge.

L'azienda utilizzatrice comunica alle R.S.U. o in mancanza di queste ultime, tramite l'Associazione imprenditoriale territoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali nazionali firmatarie del CCNL il numero e i motivi del ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato; inoltre, una volta l'anno, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui al comma precedente il numero e i motivi dei contratti di somministrazione a tempo determinato conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Rimane inteso che i limiti quantitativi della somministrazione a tempo determinato sono fissati nella misura del 35% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente. Il limite è da computarsi come media annua. In sede aziendale, previo accordo tra Direzione e R.S.U./RSA e, in mancanza di queste ultime, con le OO.SS. territoriali e le Associazioni industriali territoriali, tale percentuale può essere elevata per rispondere a situazioni particolari. In sede aziendale, tra Direzione e RSU/RSA potranno essere individuati criteri e modalità per la determinazione e corresponsione del premio di risultato.

Dichiarazione congiunta

Il Collegato lavoro 2025, **esclude dal limite quantitativo**, pari al 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei contratti, i **somministrati a tempo indeterminato** assunti dalle agenzie per il lavoro e i somministrati per nuove attività, startup, attività stagionali, spettacoli, sostituzioni, over 50. Inoltre, non si applicano i limiti di



durata e le causali per quelli a termine in caso di impiego di **disoccupati** che godono da **almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola** o di **ammortizzatori sociali** e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Art. 25

Contratto di lavoro a tempo parziale - Part-time

Il contratto di lavoro a tempo parziale, disciplinato dalla Legge n. 247/2007, comporta lo svolgimento di attività lavorativa a 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 come individuato dalla Legge n. 247/2007.

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./RSA 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 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 15%.

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 grafiche e affini e delle aziende editoriali anche multimediali 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 25% 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 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 o 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, e 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./RSA, e, in mancanza, alle OO.SS. territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni.

Art. 26

TELELAVORO - LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Il Telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore dipendente opera e la sede del datore di lavoro.

Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale.

Il lavoratore fa quindi parte dell'organizzazione della struttura datoriale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è all'esterno della stessa.

Il telelavoratore dipendente ha quindi gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti che svolgono l'attività nei locali del datore e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo del medesimo.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione esterna alla struttura dell'Associazione non configurano una unità produttiva autonoma del datore.

Il Telelavoro ha carattere volontario sia per la parte datoriale che per il lavoratore dipendente. Se il Telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta, prospettata nel corso del rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro.

Qualora il lavoratore esprima il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o respingere tale offerta.

I lavoratori dipendenti che passano al Telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero il proprio status precedentemente acquisito.

Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale.

Al lavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente comparabile che svolge attività nei locali del datore.

Il lavoratore dipendente comparabile è quello inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva.

I telelavoratori dovranno essere messi nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i lavoratori dipendenti comparabili.

I telelavoratori dovranno essere messi nella condizione di fruire degli stessi diritti di informazione e partecipazione sindacale degli altri lavoratori.

I telelavoratori hanno diritto a una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Il datore di lavoro adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per ciò che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore dipendente per fini professionali e provvederà, altresì, a informare il telelavoratore dipendente in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

È demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

Il datore, nello svolgimento dell'attività lavorativa del telelavorista, dovrà garantire la sicurezza sul luogo di lavoro del lavoratore dipendente in ottemperanza alle vigenti norme in materia. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro.

In ogni caso il datore si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché i dati utilizzati dal telelavoratore.

Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Il datore è tenuto a fornire al telelavoratore i supporti tecnici ed è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente Contratto.

Il datore di lavoro dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza e di igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

La contrattazione aziendale regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista.

Alla contrattazione aziendale è demandato:

- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore, come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni della Associazione;
- il carico di lavoro;
- eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente.

Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste dal D.Lvo 84/2003 n. 66:

- art. 3 (orario normale di lavoro settimanale);
- art. 4 (durata massima dell'orario settimanale);
- art. 5 (lavoro straordinario);
- art. 7 (riposo giornaliero);
- art. 8 (pause);
- artt. 12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno).

Il telelavoratore ha gli stessi diritti collettivi dei lavoratori dipendenti che operano negli uffici del datore di lavoro.

La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza, della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro.

Smart Working

Ai sensi della Legge 22 maggio 2017, n. 81 Capo II articolo 18 e seguenti, il presente CCNL regola il Lavoro Agile subordinato, inteso quale prestazione lavorativa svolta dal lavoratore che mediante accordo organizza il lavoro per obiettivi, fasi o cicli di lavoro senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal presente CCNL.

Il Lavoro Agile è attivabile per quelle figure lavorative per cui l'azienda, nell'ambito della propria organizzazione del lavoro, ritiene applicabile tale modalità di lavoro. L'Ente Bilaterale Nazionale

EBINPMI può essere investito di tale tematica per specifici accordi.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'accordo, relativo alla modalità di Lavoro Agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni.

I rapporti di Lavoro Agile possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il lavoratore agile è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione "ex novo", presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di Lavoro Agile saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- 1) volontarietà delle parti;
- 2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle Parti;
- 3) pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative e altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- 4) definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di Lavoro Agile, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- 5) garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- 6) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
- 7) assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
- 8) inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
- 9) inapplicabilità al lavoratore agile o smart worker delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro e il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite Lavoro Agile concordate tra le Parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.

Il lavoratore può richiedere l'accesso al Lavoro Agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al Lavoro Agile o Smart Working.

In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente CCNL, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

Diritti collettivi

Gli smart workers hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste. Gli smart workers sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal presente CCNL.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione dello Smart Working conformemente a quanto previsto dal presente CCNL.

Retribuzione Lavoro Agile

Le Parti convengono che la retribuzione per il lavoratore agile è quella prevista dal presente CCNL lo smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal presente CCNL, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del Lavoro Agile, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale. In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al CCNL per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.

Particolari indennità

Il datore di lavoro nell'accordo scritto per l'accesso allo Smart Working del lavoratore può comprendere anche un rimborso per il consumo di energia elettrica e del collegamento internet che deve essere proporzionale all'effettivo consumo che sopporta il lavoratore, nel caso di Home office, per le sole ore di lavoro, inclusa la pausa - disconnessione, previste dal Contratto collettivo di riferimento e dall'eventuale contratto aziendale.

Sistema di comunicazione

È fatto obbligo a ciascun lavoratore agile - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza dello smart worker. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore agile dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Controlli a distanza

Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto a illustrare preventivamente al lavoratore agile le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Nell'accordo individuale di Lavoro Agile il datore di lavoro potrà comunicare al lavoratore le ulteriori modalità di svolgimento dei controlli, anche indiretti, delle prestazioni rese.

Diritti sindacali

Ai lavoratori che espletino Lavoro Agile viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai lavoratori agili di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto

definito dal vigente CCNL.

Organizzazione della struttura lavorativa

Le Parti si danno atto che il Lavoro Agile, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto a comunicare anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.

Diligenza e riservatezza

Il lavoratore agile è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il lavoratore agile non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Formazione

Le Parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al Lavoro Agile.

Diritti di informazione

Il datore di lavoro è tenuto a organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà a inviare via e-mail al lavoratore agile copia del presente CCNL, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici. Il datore di lavoro provvede anche a una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

Postazioni di lavoro

Le prestazioni di Lavoro Agile possono essere svolte dal lavoratore in ogni luogo idoneo, che garantisca una adeguata connessione internet e telefonica, il rispetto della privacy delle comunicazioni con il datore di lavoro, la sicurezza del lavoratore. In tal senso, l'accordo individuale di Lavoro Agile può meglio definire le caratteristiche del luogo ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione in Lavoro Agile.

Il Lavoro Agile può svolgersi anche presso l'abitazione del lavoratore.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede a informare lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede a informare il lavoratore, in particolare, in merito:

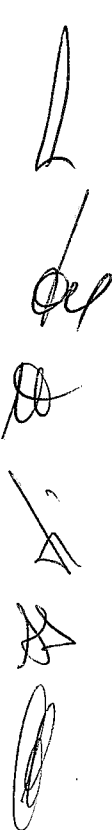
- a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;
- b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Strumenti di lavoro

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi.

Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari a un lavoratore agile svolto regolarmente, salvo che lo smart worker non faccia uso di strumenti propri.

Ove il Lavoro Agile venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al



collegamento internet, al consumo elettrico presunto e a un buono pasto giornaliero.

Il datore di lavoro fornisce allo smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dallo smart worker.

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro lo smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.

Lo smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

Verifica dell'attività lavorativa

Il datore di lavoro o suo incaricato, attraverso lo strumento della webcam, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansione in presenza nei locali aziendali.

Allo stesso modo di cui al precedente comma, lo smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente al lavoro a cui è stato assegnato.

Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza. Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso lo smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione. La webcam o strumento simile, comunque, idoneo a riconoscerne il volto, deve essere posizionato, in accordo col datore di lavoro o suo incaricato, in modo che sia visibile il volto del lavoratore.

La verifica da parte del datore di lavoro o suo incaricato, deve essere accompagnata da un codice di identificazione e da un conta-tempo diverso da quello della pausa-disconnessione e da altre cause impellenti che possono accorrere al lavoratore costringendolo alla disconnessione temporanea. Il conta-tempo va comunque sempre previsto. Gli strumenti informatici devono consentire tale operazione.

Interruzioni tecniche

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà a intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Il lavoratore è tenuto ad avvisare il datore di lavoro tempestivamente, e comunque non oltre 1 h dall'evento, della interruzione o del malfunzionamento degli strumenti informatici o telefonici necessari al corretto svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro Agile.

Misure di protezione e prevenzione

Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore agile l'informativa INAIL che illustra i rischi correlati allo svolgimento delle attività lavorative fuori dai locali di lavoro.


Art. 27

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 delle attività.

Di norma l'orario settimanale è distribuito su 6 o 5 giorni, con orari giornalieri compresi tra 6 ore e 40 minuti e 8 ore.

Ai fini della determinazione dei diversi istituti del presente Contratto, la giornata di lavoro è commisurata a 6 ore e 40 minuti.



In caso di articolazione dell'orario settimanale su 5 giorni, il 6° giorno viene considerato lavorativo a tutti gli effetti contrattuali.

Diversi regimi di orario, giornalieri o settimanali, o turnazioni, potranno essere attuati a livello aziendale, previo esame con le R.S.U./RSA, in relazione alle esigenze lavorative, anche per singoli reparti o uffici e/o per specifiche mansioni. L'esame con le R.S.U./RSA deve avvenire e concludersi in tempi compatibili con le esigenze lavorative che richiedono l'adozione di un diverso regime di orario. In occasione della contrattazione di 2° livello, al fine di incentivare opportunità di salvaguardia e/o sviluppo dell'occupazione, nel rispetto dei principi di cui al 1° comma 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.

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

1) Giornalieri e due turni

La durata dell'orario normale di lavoro per il lavoratore è fissata in 40 ore medie settimanali ed è ridotto di 40 ore su base annua.

Inoltre, l'orario viene ulteriormente ridotto, sempre su base annua, di 26 ore e 40 minuti pari a 4 giornate. Le suddette riduzioni vengono assorbite fino a concorrenza degli 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 la RSU/RSA. Le modalità di attuazione della riduzione dell'orario saranno definite a livello aziendale. L'eventuale interruzione per la pausa pranzo deve essere compresa fra le 12 e le 14, deve avere carattere di continuità e non può essere inferiore a mezz'ora.

Il lavoro può essere articolato su due turni giornalieri. Qualora il secondo turno termini dopo le 23 e non oltre le 24 sarà corrisposta una maggiorazione del 30% sulla retribuzione limitatamente all'ora compresa fra le 23 e le 24.

Ai lavoratori turnisti sarà corrisposta la maggiorazione del 6% per il 1° e 2° turno sul salario o stipendio contrattuale di cui all'art. 30, con esclusione del 1° turno con interruzione meridiana. Le maggiorazioni sopra indicate vengono assorbite fino a concorrenza dei trattamenti di miglior favore eventualmente esistenti a livello aziendale. Di norma l'articolazione dell'orario su 2 turni ha come durata minima la settimana e il 1° turno non può iniziare prima delle ore 7.

2) Tre turni

La durata dell'orario di lavoro in caso di articolazione dello stesso su 3 turni avvicendati è la seguente:

- 1° e 2° turno: 40 ore medie settimanali;
- 3° turno: 36 ore medie settimanali.

Diverse tipologie di turnazione possono essere attuate a livello aziendale previo esame con le R.S.U./RSA. Ai lavoratori turnisti di cui sopra sarà corrisposta la retribuzione relativa a 40 ore settimanali e la maggiorazione del 6% per il 1° e 2° turno e del 25% per il 3° turno sul salario o stipendio contrattuale di cui all'art. 30, con esclusione del 1° turno con interruzione meridiana.

Le maggiorazioni sopra indicate vengono assorbite fino a concorrenza dei trattamenti di miglior favore eventualmente esistenti a livello aziendale. La maggiorazione del turno notturno è fissata al 26% che verrà assorbito fino a concorrenza dei trattamenti economici eventualmente riconosciuti a livello aziendale allo stesso titolo.

L'orario di lavoro è ridotto di 40 ore su base annua.

Le modalità di attuazione della riduzione dell'orario saranno definite a livello aziendale.

Per la individuazione del lavoratore notturno si fa riferimento alla definizione prevista nella Legge n. 133/2008. 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 sensi del D.Lgs. n. 66/2003 il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

- a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 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 12 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.

Al fine di realizzare una piena utilizzazione degli impianti, in sede aziendale potranno essere concordate articolazioni d'orario atte a saldare i 3 turni e quindi a coprire l'arco delle 24 ore per l'intero orario settimanale dello stabilimento o dei singoli reparti interessati.

Ai lavoratori turnisti che operano su impianti che lavorano su 3 turni giornalieri 24 ore su 24 consentendo un pieno utilizzo degli impianti per l'intero orario settimanale dello stabilimento o dei singoli reparti interessati e ai quali non si applica la Parte sesta del contratto, vengono riconosciuti 4 giorni annui di riposo retribuito non monetizzabili.

Qualora la turnazione su 24 ore venga effettuata per un periodo inferiore all'anno, i suddetti giorni di riposo retribuito verranno riconosciuti proporzionalmente.

Tale turnazione può essere realizzata quando non ricorrono le condizioni per l'utilizzo della flessibilità dell'orario, mediante l'adozione di un orario settimanale per il turno notturno di 40 ore. In tal caso per ogni settimana di terzo turno sarà corrisposta ai lavoratori interessati la normale retribuzione delle ore prestate in più rispetto alle 36 ore e una indennità specifica equivalente alla maggiorazione per straordinario delle ore prestate oltre le 36.

L'articolazione dell'orario su 3 turni ha di norma come durata minima la settimana.

1) Lavoro domenicale

Previo accordo tra Direzione aziendale e R.S.U./RSA o, in mancanza con le OO.SS. territoriali, le turnazioni possono comprendere la domenica prevedendo per i singoli lavoratori un giorno di riposo compensativo.

2) Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività produttiva aziendale, e quindi non per esigenze stabili e permanenti, l'orario settimanale contrattuale può essere realizzato, in regime di flessibilità, anche come media in un arco temporale annuo.

In tal caso, previa comunicazione e valutazione con la RSA/RSU potranno essere attuati per l'intera azienda, per reparti o per unità produttive, regimi di orario che prevedono settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale, nei limiti delle 48 ore settimanali e settimane con prestazioni inferiori all'orario contrattuale.

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

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

Peraltro, per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni diurni viene corrisposta una maggiorazione del 10% sulla retribuzione oraria, mentre per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni notturni o in giornate nelle quali non è prevista l'attività lavorativa viene corrisposta una maggiorazione del 20%. Gli scostamenti dal programma iniziale saranno tempestivamente comunicati alla Rappresentanza sindacale unitaria e il riequilibrio dovrà essere riprogrammato non oltre tre mesi dal periodo originariamente previsto.

3) Flessibilità tempestiva

Per far fronte a improvvisi e imprevedibili mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento della attività produttiva e al fine di ridurre l'utilizzo di altri strumenti più



costosi per i lavoratori e per le aziende, la Direzione aziendale, previa comunicazione alla R.S.U./RSA, può disporre per l'intera azienda per reparti o per unità produttive la variazione del normale orario di lavoro nel periodo interessato entro i limiti massimi di 10 ore giornaliere e di 48 ore settimanali con un preavviso minimo di 2 giorni.

La variazione di orario per le motivazioni sopra citate può essere attivata direttamente dalla azienda per un numero complessivo di 64 ore annue pro-capite e le modalità di utilizzo possono prevedere contestualmente il ricorso alla flessibilità positiva e alla flessibilità negativa.

Il riequilibrio tra flessibilità "alta" e "bassa", salvo diversi accordi con la R.S.U./RSA, deve essere realizzato non oltre 3 mesi da ciascun utilizzo dell'istituto.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni diurni viene corrisposta una maggiorazione del 35% sulla retribuzione oraria, mentre per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni notturni o in giornate nelle quali non è prevista l'attività lavorativa viene corrisposta una maggiorazione del 45%. In caso di mancato recupero le ore effettuate come flessibilità positiva saranno retribuite come ore straordinarie con una maggiorazione superiore del 5% a quella dello straordinario spettante e con assorbimento della maggiorazione corrisposta a titolo di flessibilità. Dette ore, inoltre, concorreranno al raggiungimento del plafond dello straordinario obbligatorio. In caso di esaurimento del plafond di ore e di prosecuzione di episodi di irregolarità dei flussi produttivi le Parti si incontreranno a livello aziendale per un esame complessivo della situazione e per verificare se esistono possibili efficaci alternative a parità di costo per la gestione del problema.

4) Applicazione delle previsioni contrattuali

I regimi di orario indicati nei punti precedenti, attuati in conformità alle modalità previste, sono impegnativi per tutti i lavoratori interessati.

5) Lavoratori discontinui

Per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale, le prestazioni effettuate oltre detto orario e fino al raggiungimento delle 48 ore settimanali saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale maggiorate del 25%. Sempre ai lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia che dovranno effettuare prestazioni in turni di lavoro avvicendati sarà corrisposta la maggiorazione del 6% sul salario contrattuale di cui all'art. 30, mentre per quelli del Gruppo B non compresi in turni avvicendati che dovessero prestare servizio normalmente di notte, sarà corrisposta una maggiorazione del 24% sul salario contrattuale di cui all'art. 30 del presente Contatto.

Ai sensi del D.P.R. 30 luglio 1951, n. 760, i fattorini che svolgono mansioni che richiedono un'applicazione assidua e continua non sono considerati lavoratori addetti a mansioni discontinue.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del D.Lgs. citato, viene calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi. In caso di particolari esigenze organizzative, la Direzione aziendale e la R.S.U./RSA o, in caso di mancanza di quest'ultima, le OO.SS. territoriali potranno concordare l'estensione del periodo da 6 a 12 mesi.

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

Art. 28

Cambio squadre per lavoro a turni

Il dipendente addetto a lavorazioni a turni avvicendati non può allontanarsi dal posto di lavoro se non è sostituito dal dipendente che deve dargli il cambio fino a un massimo di 2 ore oltre il proprio normale orario di lavoro, salvo il caso di impossibilità di sostituzione. Al dipendente che prolunga il turno viene corrisposta la retribuzione relativa al maggior lavoro prestato aumentata della percentuale di straordinario spettante. Le prestazioni straordinarie effettuate ai sensi del presente articolo concorrono al raggiungimento del limite dello straordinario obbligatorio. Dal giorno successivo l'azienda deve provvedere alla sostituzione del lavoratore assente. Nelle realtà nelle quali sia previsto un organico lordo, in caso di assenze verranno utilizzate in via prioritaria le scorte. Sono fatti salvi gli accordi aziendali esistenti.

Art. 29

Corresponsione della retribuzione

La corresponsione della retribuzione sarà accompagnata da un prospetto retributivo sul quale saranno specificati la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce nonché le singole voci e relativi importi costituenti la retribuzione e le trattenute. Nel caso l'azienda ne ritardi di oltre 20 giorni il pagamento rispetto alla data prevista, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla scadenza di cui sopra. Inoltre, il dipendente avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro, con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e del mancato preavviso.

In caso di contestazioni sulla retribuzione e sugli altri elementi costitutivi della stessa dovrà intanto essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 30

Nomenclatura

Agli effetti dell'interpretazione e dell'applicazione del presente contratto per "lavoratore" si intendono le categorie Quadri, Impiegati e Operai, mentre per "cartotecnico" è riferita ai lavoratori dipendenti di aziende dei comparti ex-cartotecnici. Per le clausole interessanti una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate di Quadro, di Impiegato e di Operaio.

Le dizioni stipendio, salario, retribuzione devono essere intese come segue:

- stipendio e salario è il corrispettivo spettante al Quadro, all'Impiegato e all'Operaio in base ai valori base contrattuali conglobati, di cui alla tabella 1;
- retribuzione è quanto complessivamente percepito dal Quadro, dall'Impiegato e dall'Operaio per la sua prestazione lavorativa nell'orario normale.

Art. 31

Conteggi perequativi per le aziende grafiche

Le maggiorazioni per lavori a turno e quelle previste dalle norme tecniche delle singole specializzazioni del presente Contratto, salvo i casi in cui le stesse siano state corrisposte per prestazioni occasionali, saranno computate nei vari istituti contrattuali come segue, a eccezione delle condizioni in atto eventualmente più favorevoli:

- per le ferie, in base a quanto avrebbe percepito il lavoratore se avesse prestato servizio;
- per la 13^o mensilità e la gratifica natalizia, in base alla media maturata nell'anno ai titoli di cui sopra.

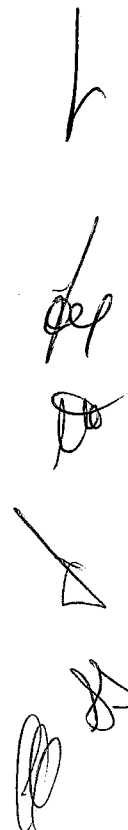
Art. 32

Permessi

Al lavoratore saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari. Potranno altresì essere concessi brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche dell'azienda.

In particolare, considerazione saranno tenute inoltre le richieste di permessi per consentire agli eletti di partecipare alle riunioni degli Organismi scolastici di cui alla Legge n. 416/1974. Per i permessi di cui ai commi precedenti nessuna retribuzione è dovuta al lavoratore e le ore perdute potranno essere recuperate. Ai giovani apprendisti che documenteranno di frequentare con profitto scuole professionali serali riconosciute, saranno concessi permessi per frequentarle, senza operare nessuna trattenuta sulla retribuzione.

Ai lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, saranno concessi permessi retribuiti, per esigenze di studio, nella misura di una settimana di calendario all'anno. Tali permessi si aggiungeranno ai permessi giornalieri retribuiti per sostenere prove di esame previsti dall'art. 10 della Legge n. 300/1970. Inoltre, ai lavoratori predetti potranno essere concessi per le stesse esigenze permessi non retribuiti fino a un massimo di una settimana di calendario all'anno.



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

Art. 33

Congedi per formazione e per formazione continua

a) Congedi per formazione

1. Ai sensi dell'art. 5, Legge 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a 11 mesi per l'intera vita lavorativa.
Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
2. L'accoglimento della richiesta di congedo potrà essere differito in caso di comprovate esigenze organizzative.
In particolare, implicano il diniego della richiesta i casi di:
 - oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
 - mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.
3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori all'1% all'anno della forza occupata nell'unità produttiva medesima al 31 dicembre dell'anno precedente. Nelle aziende con più di 50 dipendenti sarà comunque consentito un congedo all'anno per formazione. Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari a un mese coincidente con il mese solare.
4. La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno 60 giorni.
5. Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.
Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente CCNL.
6. Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del D. 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

b) Congedi per formazione continua

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

Art. 34

Aspettativa

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


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

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

Art. 35

Diritto allo studio

I lavoratori che, fuori dell'ipotesi di cui all'art. 32, al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire



di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti. Le ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio sono usufruibili anche in un solo anno.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

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

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

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

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

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

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la RSU/RSA.

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

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

Art. 36

Mutamento di mansioni

Ai sensi dell'art. 13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e da quanto disposto dal nuovo articolo 2103 del Codice civile, il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di



vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Fatto salvo quanto previsto all'art. 78 - Classificazione unica, relativo agli iter di avanzamento categoriale per i neoassunti, nel caso di assegnazione a mansioni superiori il dipendente ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di:

- 4 mesi per periodi continuativi;
- 6 mesi per periodi non continuativi, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

Art. 37

Passaggio di qualifica

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

Per quanto concerne invece gli scatti di anzianità, gli scatti già maturati nella qualifica di provenienza vengono considerati utili ai fini del computo degli scatti complessivi secondo la normativa ed entro i limiti contemplati dall'art. 69.

Art. 38

Trasferte

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

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

Art. 39

Trasferimenti

I lavoratori di età superiore ai 50 anni se uomini, e 45 se donne, potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare a richiesta del lavoratore in sede sindacale.

In caso di altri trasferimenti individuali dovrà tenersi conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente ovvero tramite la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 30 giorni.

I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e, a richiesta delle stesse, di esame congiunto.

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

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso, salvo che per i Quadri e per i lavoratori dei gruppi A e B per i quali all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio, nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

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

È dovuta inoltre la diaria "una tantum" nella misura di 1/3 della retribuzione mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e nella misura di 2/3 della retribuzione mensile, oltre a 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia.

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

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito della provincia e comunque entro il raggio di 50 km dalla sede di lavoro.

Art. 40

Tutela della maternità e della paternità

Le lavoratrici gestanti hanno diritto di assentarsi dal lavoro, per l'esecuzione di esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche senza decurtazione della retribuzione qualora coincidenti con l'orario di lavoro, ai sensi della normativa vigente. Di tali esami dovrà essere prodotta al datore di lavoro idonea documentazione giustificativa.

Le lavoratrici in stato di gravidanza non potranno essere adibite al trasporto e sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui al D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 e successivi aggiornamenti. La tutela ed il sostegno della maternità e della paternità sono regolati dal D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

Congedo di maternità

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice non potrà essere adibita ad attività lavorativa per la durata complessiva di 5 mesi di cui 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza e 3 mesi dopo il parto. La lavoratrice ha altresì diritto di assentarsi dal lavoro nel periodo intercorrente tra la data presunta del parto come sopra certificata e il parto effettivo.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, la lavoratrice ha la facoltà di astenersi dal lavoro un mese prima la data presunta del parto e durante i 4 mesi successivi ad esso, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e il medico competente ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, ove previsto, attestino che ciò non arrechi alcun danno alla gestante e al nascituro.

In caso di parto prematuro i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto si aggiungeranno al periodo di astensione obbligatoria successiva al parto.

Prima dell'inizio del periodo di astensione la lavoratrice dovrà consegnare all'ente datore di lavoro il certificato medico contenente la data presunta del parto. Entro 30 giorni dopo il parto la lavoratrice madre dovrà consegnare il certificato di nascita.

Trattamento economico

Per tutto il periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice percepirà l'indennità giornaliera a carico dell'Istituto previdenziale. Il congedo di maternità è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. Per il medesimo periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice avrà diritto a percepire dal datore di lavoro la 13^a mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione di cui all'art. 29. Per le festività cadenti nel predetto periodo la lavoratrice percepirà dal datore di lavoro una indennità integrativa di quella a carico INPS, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

Divieto di lavoro notturno

Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, la lavoratrice non potrà essere adibita a lavoro dalle ore 24.00 alle ore 6.00.

Fino a 3 anni di età del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa il padre convivente non sono obbligati a prestare lavoro notturno.

Fino ai 12 anni di età del figlio purché convivente, la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario non sono obbligati a prestare lavoro notturno.

Non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbiano a carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni.

Divieto di licenziamento

Le lavoratrici non potranno essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza a un anno di età del



bambino salvo i casi previsti dall'art. 54 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Il divieto opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza; pertanto, la lavoratrice eventualmente licenziata durante il periodo di divieto, ai fini della reintegrazione, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione da cui risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Divieto di sospensione dal lavoro

Durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non potrà essere sospesa dal lavoro salvo il caso di sospensione dell'attività dell'ente o del reparto cui essa addetta, purché dotato di autonomia funzionale.

I predetti divieti operano anche nei confronti del padre lavoratore, nei casi in cui la legge consente allo stesso la fruizione del congedo di paternità.

Diritto al rientro

Al termine del congedo di maternità la lavoratrice ha diritto, salvo espressa rinuncia, di rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupata all'inizio della gravidanza o in altra ubicata nello stesso comune e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino, con le stesse mansioni o mansioni equivalenti. Lo stesso diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità.

Dimissioni

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di operatività del divieto di licenziamento, compete alla lavoratrice lo scatto di anzianità previsto dall'art. 56 e a una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 61. Tale diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità. La disposizione trova applicazione anche nel caso di adozione o affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

La risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata alla convalida delle dimissioni da parte dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio.

Congedo parentale

Per ogni bambino, entro i suoi primi 12 anni di vita, ciascun genitore ha facoltà di assentarsi dal lavoro come segue:

- la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a 6 mesi;
- il padre lavoratore per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 mesi qualora egli eserciti il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a 10 mesi.

Complessivamente i due genitori potranno assentarsi per un periodo non superiore a 11 mesi.

Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Salvo i casi di oggettiva e comprovata impossibilità, il congedo parentale deve essere richiesto con un preavviso minimo di 7 giorni lavorativi.

Il congedo parentale si applica anche al caso di adozione o affidamento.

Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in ore, giornate o mesi) con un limite minimo di almeno 6 ore.

Trattamento economico

Durante il congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto a percepire, a carico dell'Istituto previdenziale dalla legislazione vigente.

Figli con disabilità grave

La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con età inferiore ai 12 anni di vita, con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi di legge, hanno diritto al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre potranno chiedere all'ente datore di lavoro di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti di 2 ore previsti dall'art. 33 comma 2 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Riposi giornalieri

Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto di usufruire di due riposi giornalieri retribuiti di un'ora ciascuno. Nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore spetterà un solo riposo di un'ora.

I riposi di cui sopra spettano al padre lavoratore qualora la madre non se ne avvalga o non sia lavoratrice; gli stessi sono considerati lavorativi a tutti gli effetti.

Malattia del figlio

Entro i primi 3 anni di vita del bambino, in caso di malattia del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto di assentarsi dal lavoro senza retribuzione ma con computo dell'assenza nell'anzianità di servizio, previa presentazione della relativa certificazione medica emessa da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

Oltre i primi 3 anni e fino ai 12 anni del bambino i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro nel limite di giorni annui pro-capite.

Le assenze per malattia del bambino trovano applicazione anche nel caso di genitori adottivi o affidatari.

I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima e quattordicesima mensilità. Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alle norme in vigore in materia.

Art. 41

Disciplina del lavoro

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

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

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

Per le sottoelencate mancanze al dipendente potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei 6 mesi precedenti.

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

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

Potrà essere licenziato con preavviso il dipendente:

- che sia recidivo nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a sospensione nei 6 mesi precedenti oppure abbia commesso mancanze che abbiano già dato luogo a due sospensioni;
- che abbia introdotto nello stabilimento persone estranee senza regolare permesso della

Direzione, salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui al comma precedente;

- che abbia effettuato assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi.

Potrà essere licenziato senza preavviso il dipendente:

- che abbia lavorato o costruito, all'interno dello stabilimento e senza autorizzazione della Direzione, oggetti per proprio uso o per conto terzi nei casi non previsti dal punto i) fermo restando il diritto delle aziende di operare sul TFR, fino a concorrenza, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;
- che abbia commesso reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- che abbia commesso insubordinazione grave verso i superiori;
- che abbia commesso furto;
- che abbia commesso danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;
- che abbia commesso alterchi con vie di fatto o risse nello stabilimento;
- che abbia trafugato o riprodotto schizzi, disegni, documenti, o procedimenti di lavorazione o di fabbricazione;
- che presti la propria opera in aziende che svolgono attività similari a quella pressola quale è occupato.

Ai dipendenti licenziati per le mancanze di cui sopra verrà comunque corrisposto il TFR.

Art. 42

Trattamento di fine rapporto

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

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

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa rinvio alle norme di Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Per gli impiegati è in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto il lavoratore percepisca in conseguenza della risoluzione del rapporto per eventuali atti di previdenza (Cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione è, invece, ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 80 del presente Contratto.

Ai sensi delle disposizioni della Legge finanziaria 2007 in materia di previdenza complementare e dei relativi decreti attuativi, i lavoratori il cui rapporto di lavoro ha inizio dopo il 31 dicembre 2006 e che non abbiano già espresso in maniera tacita o esplicita la propria volontà in ordine al conferimento del TFR relativamente a precedenti rapporti di lavoro, manifestano entro 6 mesi dalla data di assunzione la volontà di conferire il TFR a una forma pensionistica complementare, oppure di mantenerlo secondo le previsioni di cui all'art. 2120 Codice civile, fermo restando che nelle aziende con oltre 49 addetti il TFR sarà versato dall'azienda nell'apposito Fondo gestito dall'INPS.

Detta manifestazione di volontà deve avvenire attraverso la compilazione del modulo TFR2 che deve essere messo a disposizione del datore di lavoro e che allo stesso deve essere consegnato dopo la compilazione.

Art. 43

Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso debbono essere corrisposti al coniuge, ai figli e, se vivono a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado. In mancanza delle persone indicate al 1° comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima, ai sensi dell'art. 2122 del Codice civile come modificato dalla sentenza n. 8/1972 della Corte Costituzionale.

Art. 44

Appalti

Nelle aziende con più di 200 dipendenti è vietato affidare in appalto la manutenzione ordinaria degli impianti di produzione a meno che non riguardi apparecchiature o impianti elettronici e digitali.

Le attività tipiche del campo di applicazione del presente Contratto potranno essere affidate dalle aziende con contratto di appalto soltanto a ditte esterne che applicano al personale dipendente il presente CCNL.

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

Per quanto riguarda l'attività di informazione e assistenza on line per la clientela, la previsione di cui al 2° comma si applica limitatamente alle società di call center che prestino la propria attività specialistica in via continuativa ed esclusiva a favore di aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente Contratto.

L'applicazione del CCNL può essere attestata mediante la certificazione di adesione alla Organizzazione imprenditoriale stipulante.

In mancanza di rapporto associativo, le ditte esterne dovranno fornire con altro idoneo mezzo (ad esempio attraverso attestazione dell'Ispettorato del lavoro) la prova dell'integrale applicazione del CCNL.

Le aziende comunicheranno periodicamente alla RSU/RSA o in mancanza alle OO.SS. territoriali i nominativi delle ditte alle quali i lavori sono stati affidati, l'attestazione da parte delle stesse della applicazione del CCNL di competenza, nonché il genere e la quantità dei lavori.

In caso di subappalto, il subappaltatore deve fornire al subappaltante e alla azienda la stessa attestazione. Visto il D.L. n. 76/2013 convertito dalla Legge 9 agosto 2013, n. 99 che chiarisce anche i contenuti nell'art. 29, comma 2 del D.Lgs. n. 276/2003 che disciplina l'istituto della solidarietà nell'ambito degli appalti. In particolare, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di 2 anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto (TFR), nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, con esclusione invece di qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.

Le norme sulla responsabilità solidale trovano applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo (art. 9 del Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni in Legge 9 agosto 2013, n. 99).

In proposito, la Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 29 agosto 2013, n. 35 ha chiarito che il riferimento ai lavoratori con contratto di lavoro autonomo deve essere inteso come limitato ai lavoratori impiegati nell'appalto per mezzo di collaborazioni coordinate e continuative e non anche ai lavoratori autonomi che sono tenuti in via esclusiva all'assolvimento dei relativi oneri. Infatti, come precisato nella stessa circolare, una diversa interpretazione porterebbe sostanzialmente a una coincidenza tra trasgressore e soggetto tutelato dalla solidarietà, la quale amplierebbe in maniera ingiustificata la effettiva responsabilità del committente. Il regime dettato dall'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003, invece, non trova applicazione in relazione ai contratti di appalto stipulati dalle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 (art. 9 del Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76), rispetto ai quali vigono le regole generali dettate dal Codice dei contratti pubblici (Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50). Per quanto riguarda il tema della sicurezza sul lavoro, pur vigendo un



obbligo di cooperazione tra le imprese, il vincolo solidaristico non si applica ai danni in conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici. Nei casi di interpretazioni discordi, si fa riferimento alle vigenti normative di legge.

Art. 45

Lavoro esterno e a domicilio

Ferme restando le norme di cui alla Legge 18 dicembre 1973, n. 877, come modificata dalla Legge n. 858/1980, le Parti hanno concordato:

- a) le aziende committenti sono tenute a comunicare i nominativi dei lavoratori ai quali saranno affidati lavori a domicilio, nonché il tipo dei lavori stessi;
- b) il lavoro a domicilio dovrà essere eseguito con l'osservanza, a favore dei lavoratori, delle norme del presente Contratto;
- c) il compenso per ferie, festività e gratifica natalizia sarà corrisposto nella misura del 18% della retribuzione;
- d) il compenso in sostituzione del preavviso e del trattamento di fine rapporto verrà corrisposto nella misura del 6% della retribuzione;
- e) il lavoro retribuito forfettariamente o a pezzo deve comunque consentire al lavoratore di normale capacità lavorativa, nell'ambito delle 8 ore giornaliere, un guadagno minimo del 7%, oltre la normale retribuzione prevista dal presente Contratto per i lavoratori interni della stessa categoria. È vietata l'assegnazione da parte delle aziende di lavoro a domicilio di cui alla Legge 18 dicembre 1973, n. 877 come modificata dalla Legge n. 858/1980, ai propri dipendenti interni. Inoltre, i lavori di dattilografia, di preparazione dei manoscritti per la tipografia, di traduzione, di correzione di bozze e di revisione, quando non siano specialistici e abbiano carattere di continuità e rientrino nella normale attività della casa editrice, saranno svolti all'interno dell'azienda, sempreché non risultino affidati ad aziende editoriali o grafiche che applicano il presente CCNL o commessi ai sensi dell'art. 2230 del Codice civile.

Art. 46

Regolamento interno di azienda

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente Contratto.

Art. 47

Distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa

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

Per l'applicazione di quanto sopra disposto ha valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti. È vietata la riproduzione totale o parziale del testo del CCNL senza autorizzazione delle Parti stipulanti.

Art. 48

Trasferimento di azienda - Cessazione di attività

In caso di trasferimento di azienda si applicano le vigenti normative di legge.

In caso di licenziamento per cessazione di attività o trasferimento d'azienda (escluso il caso del fallimento e la liquidazione forzata) per gli operai il periodo di preavviso previsto dall'art. 60, sarà elevato a 4 settimane.

Art. 49

Controversie

a) Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione

In caso di processi di ristrutturazione aziendale, oppure di introduzione di nuovi sistemi produttivi, o di significative modifiche dell'organizzazione del lavoro o di decentramento di importanti fasi dell'attività produttiva che comportano rilevanti ricadute sui livelli di occupazione o estesi interventi di riconversione professionale dei lavoratori, le Direzioni aziendali, fermi restando i distinti ruoli e responsabilità, esporranno alla R.S.U./RSA e alle OO.SS. territoriali, invitate tramite la competente

Associazione imprenditoriale territoriale, preventivamente alla loro adozione, i progetti predisposti, illustrandone motivazioni e finalità ed esamineranno le osservazioni e le proposte eventualmente avanzate.

Durante la fase consultiva, che dovrà esaurirsi entro 15 giorni dall'effettuazione del primo incontro da tenersi entro 7 giorni dalla convocazione, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali.

Le Parti che intervengono nella procedura hanno la facoltà di prorogare di comune accordo detto termine.

Qualora la fase consultiva si concluda con il raggiungimento di intese, gli aspetti del piano aziendale riguardanti i lavoratori saranno oggetto di appositi incontri tra Direzione aziendale, Associazione imprenditoriale territoriale, R.S.U./RSA e le OO.SS. territoriali, finalizzati a disciplinarne l'attuazione sulla base delle intese eventualmente raggiunte.

b) Controversie individuali/plurime

Le controversie individuali, anche se plurime che insorgessero circa l'applicazione o l'interpretazione del presente Contratto, qualora non fossero conciliate con la Direzione dell'azienda tramite la R.S.U./RSA, verranno sottoposte all'esame delle competenti Organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, fermo restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

L'iter delle controversie di cui al precedente comma dovrà esaurirsi, salvo i casi di comprovato impedimento di una delle Parti, entro il termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta di intervento da parte delle Organizzazioni territoriali degli industriali e dei lavoratori.

Trascorso tale termine, oppure in caso di mancato accordo (comprovato dal relativo verbale), sarà possibile attivare, mediante richiesta scritta di una o di entrambe le Parti su indicate, le Organizzazioni nazionali degli industriali e dei lavoratori.

c) Controversie collettive

Le controversie collettive - escluse quelle che insorgessero in connessione con le procedure regolamentate dalla legge - sono soggette alla seguente procedura di raffreddamento e conciliazione finalizzata alla prevenzione e/o alla composizione dei conflitti.

d) Livello territoriale

Sono escluse dalle procedure a livello territoriale le controversie relative a questioni già oggetto di esame con le OO.SS. territoriali.

In questi casi si può accedere direttamente alla procedura a livello nazionale.

La richiesta di esame della questione che è causa della controversia è formulata dalla R.S.U./RSA e dalla Direzione aziendale mediante comunicazione, inviata all'Associazione imprenditoriale territoriale competente, con l'indicazione dei motivi della controversia collettiva.

Entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta, si terrà un incontro per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Tale fase si dovrà completare entro 10 giorni successivi alla data di presentazione della richiesta.

Resta salva la facoltà delle Parti, che intervengono nella procedura, di prorogare di comune accordo detto termine.

Per l'espletamento della procedura di cui sopra l'Associazione imprenditoriale convoca le Organizzazioni sindacali territoriali, aderenti alle Federazioni sindacali firmatarie del CCNL, nell'ambito delle quali è stata costituita la R.S.U./RSA aziendale, la R.S.U./RSA e la Direzione aziendale. L'attivazione della presente procedura comporta che fino al suo esaurimento le Parti non assumeranno iniziative unilaterali.

e) Livello nazionale

Nel caso che a livello territoriale non sia stata raggiunta un'intesa, ovvero per le motivazioni di cui sopra, non venga esperita la procedura a livello territoriale, le Parti che intervengono nella procedura, o sono coinvolte nella controversia hanno facoltà, di comune accordo, di richiedere che la questione sia esaminata a livello nazionale, con richiesta scritta inviata contestualmente alle competenti Organizzazioni nazionali datoriali e Sindacali firmatarie del CCNL alle quali aderiscono.

Le Parti interessate si riuniranno, su convocazione della parte datoriale, e la procedura in sede nazionale



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

Le prestazioni di lavoro straordinario debbono essere possibilmente preavvisate il giorno prima e devono essere ripartite il più uniformemente possibile fra tutto il personale della categoria in cui si rendono necessarie e non possono superare il limite previsto dalla legge.

Ai fini retributivi è considerato lavoro notturno quello svolto consecutivamente tra le 22 e le 5 salvo il caso del lavoro compreso nel 2° e 3° turno, di cui all'art. 27.

Per i lavoratori turnisti ai fini dell'applicazione della maggiorazione per turno, il lavoro notturno coincide con quello del 3° turno.

È considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo la parte terminale del 3° turno iniziato di sabato, nonché per quelle particolari mansioni (guardiani, custodi e portieri) per le quali, ai sensi di legge, è consentita la prestazione domenicale con riposocompensativo in altro giorno della settimana.

Per questi ultimi (guardiani, custodi e portieri) è considerato lavoro festivo quello compiuto in giorno di riposo compensativo e per la prestazione domenicale la retribuzione oraria sarà maggiorata del 15%. Anche per il lavoro domenicale con riposo compensativo è considerato festivo il lavoro svolto nel giorno di riposo compensativo.

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

- lavoro straordinario feriale: 35%;
- lavoro notturno: 60%;
- lavoro festivo: 60%.

Lavoro straordinario non collegato con l'orario normale:

- se diurno: 35%, con un minimo di 2 ore di retribuzione;
- se notturno: 60%, con un minimo di 3 ore di retribuzione.

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

Ai soli effetti della determinazione del compenso per lavoro straordinario, notturno e festivo, la retribuzione oraria si calcola dividendo la retribuzione giornaliera per le ore di lavoro contrattualmente stabilite per ciascun turno.

Art. 53

Interruzione di lavoro - Recuperi

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

Nel caso che l'interruzione si verifichi prima dell'inizio del lavoro, all'operaio competerà egualmente la retribuzione normale qualora non sia stato tempestivamente preavvisato dell'interruzione stessa e ciò con i medesimi limiti di cui al precedente comma.

In tutti i casi restano fermi per l'azienda sia il diritto di rimborso a termine di legge nei riguardi della Cassa integrazione guadagni e sia la facoltà di adibire gli operai ad altri lavori durante il periodo di interruzione. È in facoltà dell'azienda di far recuperare le ore perdute a causa di forza maggiore o le soste di lavoro concordate corrispondendo all'operaio la sola retribuzione senza maggiorazione.

I recuperi dovranno avvenire in via continuativa e per non più di un'ora al giorno, con inizio entro e non oltre il 15° giorno dalla ripresa del lavoro. Indipendentemente dal recupero resta fermo in ogni caso per la prima giornata di interruzione il trattamento economico previsto dal presente articolo.

Art. 54

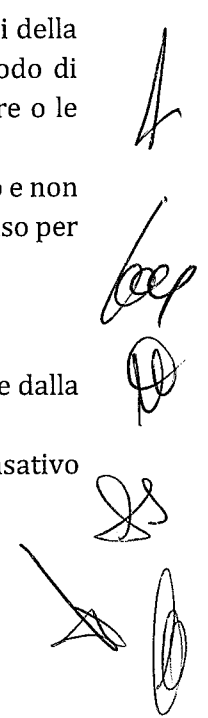
Riposo settimanale e giorni festivi

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

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

a) festività nazionali:

- 25 aprile;
- 1° maggio;



- 2 giugno;

b) altre festività:

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

Localmente o aziendalmente potrà sostituirsi la giornata di S. Stefano con altra giornata. Per le festività di cui ai punti a) e b) il trattamento sarà il seguente:

1. se l'operaio non presta la sua opera, anche se la festività ricorra di domenica o nel giorno di riposo compensativo, avrà diritto alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, corrispondente a un sesto dell'orario settimanale contrattuale;
2. in caso di prestazione di lavoro sarà corrisposta, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, maggiorata del 60%.

Dovrà essere egualmente corrisposto per intero il trattamento economico di cui al punto 1 al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro, per i seguenti motivi:

- a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
- c) sospensione del lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore, salvi, per quanto concerne le festività di cui al punto b), i periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane.

Nel caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio l'azienda integrerà il trattamento degli Istituti mutualistici e infortunistici, ove corrisposto, fino a raggiungere la retribuzione che per detta festività l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato malato o infortunato.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, vengono riconosciute 4 giornate di riposo retribuite.

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

Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - compatibilmente con le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare, a fronte di richiesta scritta, di un giorno di festività religiosa in altro giorno rispetto a quello indicato per il culto cattolico. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale o festivo né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Art. 55

Ferie

Gli operai e gli apprendisti ultra sedicenni, hanno diritto ogni anno ad un periodo di ferie, che di norma va dal mese di gennaio al mese di dicembre, con la retribuzione commisurata all'orario contrattuale, pari a 27 giorni lavorativi.

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. Per gli apprendisti di età non superiore a 16 anni la durata delle ferie, ai sensi dell'art. 14 della Legge 19 gennaio 1955, n. 25, non dovrà essere inferiore ai 30 giorni.

Comunque, agli operai e agli apprendisti, che non abbiano maturato il diritto alle ferie intere, spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

Nel caso di risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo agli operai e agli apprendisti spetterà il compenso per le ferie maturate. Qualora la risoluzione avvenga nel corso dell'anno il compenso sarà proporzionato ai mesi interi di anzianità.

Si computano, nell'anzianità, agli effetti della maturazione al diritto delle ferie, i periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti previsti dal presente Contratto e per assenze giustificate per un periodo non superiore a 3 mesi complessivi nell'anno.

L'epoca delle ferie, salvo obiettive esigenze tecniche, sarà stabilita di norma nel periodo maggio-ottobre, 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.

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

Il godimento dei giorni di ferie eccedenti la terza settimana potrà normalmente avvenire anche al di fuori dell'epoca anzidetta. In caso di necessità produttive, previo esame con la R.S.U., il periodo di ferie continuative può essere ridotto a due settimane.

La malattia con ricovero ospedaliero, regolarmente comunicata e certificata, sopravvenuta durante il periodo delle ferie, ne interrompe il decorso. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. A meno di diverse esigenze connesse all'attività produttiva, le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore durante il periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Art. 56

Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio l'operaio ha diritto a un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi con un compenso di 13 giornate di retribuzione, di cui 7 giorni quale anticipo per conto dell'Istituto nazionale della previdenza sociale.

Per quant'altro non previsto dal presente articolo valgono le norme vigenti in materia.

Art. 57

Gratifica natalizia

La tredicesima mensilità, il cui pagamento avverrà di norma nel mese di dicembre è stabilita nella misura di una mensilità globale di fatto (comunque non inferiore a 173 ore di retribuzione). Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei periodi previsti di conservazione del posto, i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, ad integrazione delle quote erogate dagli istituti preposti.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla Vigilia di Natale. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero. Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 58

Aumenti periodici di anzianità

Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino a un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

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

Grafici

Gruppo A = € 16,79; B/1S = € 14,94; B/1 = € 15,24; B/2 = € 14,72; B/3 = € 14,21; C/1 = € 13,69; C/2 = € 13,17; D/1 = € 12,66; D/2 = € 12,14; E = € 11,11.

Editori

Livelli 1 e 2 = 16,91 euro; Livello 3 = 15,36 euro; Livello 4 = 14,84 euro; Livello 5 = 14,35 euro; Livello 6 = 13,81 euro; Livello 7 = 12,78 euro.

Detti aumenti biennali fanno parte della retribuzione; non saranno considerati agli effetti della retribuzione a incentivo.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Tuttavia, qualora vi sia automatismo di carriera, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore avrà completato il previsto iter del proprio profilo professionale.

Poiché l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale, in caso di passaggio di livello, si procederà alla rivalutazione degli scatti maturati al valore corrispondente al livello di acquisizione e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

Art. 59

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 la comunicazione all'azienda entro 2 giorni del numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica. Tale comunicazione va effettuata tramite e-mail o sms o con le diverse modalità che potranno essere concordate a livello aziendale.

In caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi causa, come ad esempio problemi tecnici di trasmissione o insorgenza dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso al datore, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata A.R. alle aziende entro 2 giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

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

- 1) il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio, nelle fasce orarie che risultano determinate dai decreti che hanno dato attuazione all'art. 5 della Legge n. 638/1983, disponibile per le visite di controllo;
- 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 od infortunio non sul lavoro

L'operaio non in prova che è assente dal lavoro per malattia ha diritto al seguente trattamento:

- conservazione del posto, senza interruzione di anzianità per tutta la durata della malattia fino a un massimo di 12 mesi;
- corresponsione da parte dell'azienda a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno, di una

integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni di legge e/o di altre norme, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera di fatto netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario), ragguagliata a un sesto dell'orario contrattuale settimanale.

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

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

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

- le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital;
- le terapie salvavita intendendosi per tali non quelle relative a una qualunque patologia ancorché grave e richiedente ricovero ospedaliero, ma solo quelle che comportino per il lavoratore la necessità di sottoporsi a specifiche terapie, presso strutture ospedaliere pubbliche o private o presso il domicilio del dipendente, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV, AIDS o altre ritenute tali o comunque assimilabili, sulla base di un giudizio medico rilasciato da struttura ASL o comunque ospedaliera;
- i periodi di assenza continuativa superiori a un mese, entro il limite complessivo di 90 giorni.

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

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

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

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

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

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

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

- conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità di invalidità temporanea;
- Corresponsione da parte dell'azienda, oltre l'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 retribuzione giornaliera normale di fatto netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario) che sarà ragguagliata a un sesto dell'orario contrattuale settimanale.
- l'anzidetto trattamento spetta anche all'apprendista.

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

Il trattamento economico previsto dal presente articolo non è cumulabile con altri eventuali analoghi trattamenti aziendali o locali derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Qualora le cause di assenza previste dal presente articolo perdurino oltre i termini di conservazione del posto stabiliti dall'articolo stesso è in facoltà del datore di lavoro risolvere il rapporto corrispondendo



previsti dall'art. 66.

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

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

Art. 62

Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il lavoro straordinario è quello effettuato oltre l'orario normale medio settimanale di cui all'art. 27, con esclusione del prolungamento, concordato in sede aziendale, per il recupero delle ore non lavorate nella giornata di sabato e fermo restando quanto previsto in tema di flessibilità dell'orario di lavoro.

Per il lavoro svolgentsi a turno, di cui all'art. 27, lo straordinario si computa dopo l'orario stabilito per ciascun turno.

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

Nei casi di effettuazione di prestazioni straordinarie, l'azienda ne darà comunicazione preventiva alla Rappresentanza Sindacale Unitaria.

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 contestuale comunicazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Rientrano nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea:

- il recupero di ritardi non strutturali che impedirebbero il completamento nei tempi dovuti di commesse con scadenza la cui mancata osservanza determina danni economici o da penali 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;
- sono fatte salve comprovate situazioni di obiettivo impedimento da parte del lavoratore.

Le prestazioni di lavoro straordinario debbono essere possibilmente preavvisate il giorno prima e devono essere ripartite il più uniformemente possibile fra tutto il personale della categoria in cui si rendono necessarie e non possono superare il limite previsto dalla legge.

Ai fini retributivi è considerato lavoro notturno quello svolto consecutivamente tra le 22 e le 5 salvo il caso del lavoro compreso nel 2° e 3° turno, di cui all'art. 27.

Per i lavoratori turnisti, ai fini dell'applicazione della maggiorazione per turno il lavoro notturno coincide con quello del terzo turno.

È considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo la parte terminale del terzo turno iniziato di sabato.

Anche per il lavoro domenicale con riposo compensativo è considerato festivo il lavoro svolto nel giorno di riposo compensativo.

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

- lavoro straordinario feriale: 35%;
- lavoro notturno: 60%;
- lavoro festivo: 60%.

Lavoro straordinario non collegato con l'orario normale:

- se diurno: 35%, con un minimo di 2 ore di retribuzione;
- se notturno: 60%, con un minimo di 3 ore di retribuzione.

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

Ai soli effetti della determinazione del compenso per lavoro straordinario, notturno e festivo, la retribuzione oraria si calcola dividendo la retribuzione giornaliera per le ore di lavoro contrattualmente

stabilite per ciascun turno.

Art. 63

Quota oraria

Per gli impiegati, il computo della retribuzione normale oraria si dividerà la retribuzione mensile per 170 (centosettanta), e per l'orario collegato al turno notturno per 156 (centocinquantasei).

Quota oraria operai

In relazione al sistema di classificazione unica adottato, i valori base contrattuali degli operai vengono espressi ai fini contabili in valori mensili. La retribuzione degli operai continuerà peraltro a essere conteggiata e corrisposta con le modalità e le scadenze in atto presso ciascuna azienda.

Agli effetti contrattuali e previdenziali, la conversione degli importi da mensili a orari verrà determinata per gli operai dividendo gli importi mensili stessi per 173, così come previsto al successivo art. 80.

Art. 64

Sospensione o riduzione di lavoro

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

Art. 65

Riposo settimanale e giorni festivi

Il riposo settimanale coincide di regola con la domenica, salvo le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge.

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

a) festività nazionali:

- 25 aprile;
- 1° maggio;
- 2 giugno;

b) altre festività:

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

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

Nel caso in cui le festività sopra elencate cadano di domenica, sarà dovuto, oltre la normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della retribuzione stessa.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, vengono riconosciute quattro giornate di riposo con decorrenza della retribuzione.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica. Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - compatibilmente con le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare, a fronte di richiesta scritta, di un giorno di festività religiosa in altro giorno rispetto a quello indicato per il culto cattolico. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale o festivo né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Art. 66

Ferie

Gli impiegati hanno diritto per ogni anno di servizio a un periodo di riposo, che di norma va dal mese di gennaio al mese di dicembre, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

- grafici ed editoriali:
- 27 giorni lavorativi;
- cartotecnici:
- 27 giorni lavorativi per anzianità di servizio fino a 15 anni compiuti;
- 30 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre i 15 anni compiuti.

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

A meno di diverse esigenze connesse all'attività produttiva, le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico senza prolungamento del periodo feriale. Le ferie saranno concesse normalmente in via continuativa per un periodo minimo di 2 settimane.

In caso di ferie collettive, qualora le esigenze produttive lo permettano, la terza settimana di ferie sarà agganciata alle altre due. Il godimento dei giorni di ferie eccedenti la terza settimana potrà normalmente avvenire anche al di fuori dell'epoca anzidetta.

Agli impiegati che non abbiano maturato il diritto alle ferie intere spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità. Nel caso di risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo agli impiegati non in prova spetterà il compenso per le ferie maturate.

Qualora la risoluzione avvenga nel corso dell'anno il compenso sarà proporzionato ai mesi interi di anzianità. L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso. La malattia con ricovero ospedaliero, regolarmente comunicata e certificata, sopravvenuta durante il periodo delle ferie, ne interrompe il decorso.

Art. 67

Congedo matrimoniale

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

Art. 68

Tredicesima mensilità

La misura della 13^a mensilità è pari a 26/26.

La corresponsione avverrà normalmente alla Vigilia di Natale.

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

Fermo restando la certezza della corresponsione in vigenza della legislazione che determina una fiscalità di vantaggio per le erogazioni correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, e per la durata della stessa, gli importi della 13^a eccedenti la mensilità potranno essere gestiti in sede aziendale, all'interno della contrattazione di 2° livello con accordo sottoscritto dalla Direzione aziendale e la R.S.U./RSA assistita dalle OO.SS. territoriali aderenti alle OO.SS. stipulanti presenti in azienda. In tal caso detti importi non saranno utili ai fini del calcolo del

TFR.

Art. 69

Aumenti periodici di anzianità

Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino a un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

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

Grafici

Gruppo A = € 16,79; B/1S = € 14,94; B/1 = € 15,24; B/2 = € 14,72; B/3 = € 14,21; C/1 = € 13,69; C/2 = € 13,95; D/1 = € 13,44; D/2 = € 12,92; E = € 11,89.

Editori

Livelli 1 e 2 = 16,91 euro; Livello 3 = 15,36 euro; Livello 4 = 14,84 euro; Livello 5 = 14,35 euro; Livello 6 = 13,81 euro; Livello 7 = 13,56 euro.

Detti aumenti biennali fanno parte della retribuzione; non saranno considerati agli effetti della retribuzione a incentivo.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo quello in cui si compie il biennio di anzianità. Tuttavia, qualora vi sia automatismo di carriera, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore avrà completato il previsto iter del proprio profilo professionale.

Poiché l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale, in caso di passaggio di livello, si procederà alla rivalutazione degli scatti maturati al valore corrispondente al livello di acquisizione e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

Art. 70

Indennità di cassa

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta una maggiorazione nella misura del 7% dello stipendio contrattuale di cui all'art. 30, della sua categoria di assegnazione.

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

Art. 71

Alloggio

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

Art. 72

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 la comunicazione all'azienda entro 2 giorni del numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica. Tale comunicazione va effettuata tramite e-mail o sms o con le diverse modalità che potranno essere concordate a livello aziendale.

In caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi causa, come ad esempio problemi tecnici di trasmissione o insorgenza dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso al datore, è tenuto a recapitare o a inviare con raccomandata A.R. alle aziende entro 2 giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

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

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

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

Nel caso di interruzione del servizio dovuto a malattia o infortunio non determinati da eventi gravemente colposi imputati all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento: conservazione del posto per 12 mesi e corresponsione dell'intera retribuzione per 6 mesi e della metà di essa per altri 6 mesi.

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

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

- le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital;
- le terapie salvavita si intendono non quelle relative a una qualunque patologia ancorché grave e richiedente ricovero ospedaliero, ma solo quelle che comportino per il lavoratore la necessità di sottoporsi a specifiche terapie, presso strutture ospedaliere pubbliche o private o presso il domicilio del dipendente, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV, AIDS o altre ritenute tali o comunque assimilabili, sulla base di un giudizio medico rilasciato da struttura ASL o comunque ospedaliera;
- i periodi di assenza continuativa superiori a un mese, entro il limite complessivo di 90 giorni.

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

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

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

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

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

In caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione dal lavoro con intervento della C.i.g. ordinaria o straordinaria il trattamento economico netto sarà raggugliato a quello che l'impiegato avrebbe percepito dall'INPS per cassa integrazione.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato in periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso. Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto di cui all'art. 42.

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

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

L'azienda potrà concedere un periodo di aspettativa, non retribuita per un massimo di 6 mesi, su richiesta di lavoratori che abbiano superato il periodo massimo di conservazione del posto e che si trovino in comprovate condizioni di salute di particolare gravità.

Art. 73

Infortuni sul lavoro e malattia professionale

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

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

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

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

Superato detto periodo di conservazione del posto, il rapporto di lavoro potrà essere risolto dal datore di lavoro, o su richiesta dell'impiegato, rispettivamente con le stesse modalità e trattamenti di cui ai commi 16 e 17 dell'articolo precedente.

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

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

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

Art. 74

Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento dell'impiegato non in prova e non ai sensi dell'art. 41 o le sue dimissioni dovranno aver luogo con un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

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

- 1) mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati del gruppo A;
- 2) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati del gruppo B;
- 3) mesi 1 per gli impiegati dei gruppi C e D.

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

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

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

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

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

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere

vendita sul mercato al fine del raggiungimento dei risultati economici previsti;

- 4) responsabile ufficio stampa, che oltre a svolgere le mansioni di operatore ufficio stampa ha la responsabilità rispetto ai risultati e ai costi nell'ambito di un budget annuale e di coordinamento di più operatori al fine di garantire l'attuazione delle strategie di comunicazione esterne dell'azienda.

Livello 2 - Declaratoria

Lavoratori che esplicano funzioni direttive caratterizzate da discrezionalità di poteri o di equivalente contenuto professionale, con facoltà di iniziativa e autonomia decisionale, nei limiti delle direttive generali loro impartite e con responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Profili:

- 1) il responsabile di uno dei settori dell'azienda (contabilità, personale, vendite, acquisti, ecc.) con poteri discrezionali, responsabilità gerarchica e autonomia decisionale nei limiti delle direttive generali impartitegli;
- 2) il responsabile delle infrastrutture tecnologiche complesse integrate con i sistemi di telecomunicazione e l'analista con elevata esperienza che definisce le specifiche per lo sviluppo di software aziendali e la politica di sicurezza del sistema di informazione;
- 3) l'analista che nell'ambito del controllo di gestione elabora studi consuntivi e previsionali degli andamenti economici dell'azienda o di rilevanti settori e linee di prodotto, identificando le cause di scostamento rispetto ai piani aziendali e proponendo i possibili correttivi (Controllo di gestione);
- 4) lo specialista che, con piena padronanza di complessi strumenti di software orientati alla strutturazione di banche dati, progetta e cura la realizzazione di rilevanti prodotti di editoria elettronica o digitale;
- 5) il redattore responsabile della progettazione dell'opera (anche in forma elettronica o digitale) che commette lavori ad autori e collaboratori valutandone l'adeguatezza;
- 6) il redattore che, operando su testate periodiche letterarie, tecniche, specializzate ecc. (anche in forma elettronica o digitale) commette lavori ad autori e collaboratori valutandone l'adeguatezza e cura autonomamente le stesure di testi con apporto di competenza specializzata;
- 7) il redattore responsabile (copywriter) che, coordinandosi con il grafico pubblicitario, elabora autonomamente testi pubblicitari e promozionali (anche in forma elettronica o digitale) o controlla il lavoro di collaboratori valutandone l'adeguatezza;
- 8) il grafico che è responsabile della progettazione delle opere editoriali (librerie, periodiche, ecc., anche in forma elettronica o digitale) o pubblicitarie, anche in forma elettronica o digitale, e ne controlla la realizzazione anche potendosi avvalere del lavoro di altri grafici;
- 9) l'impiegato che in piena autonomia è responsabile della commessa e dell'elaborazione dei relativi preventivi in tutte le sue fasi curando che la stessa sia effettuata nella qualità, nella quantità e nei tempi richiesti;
- 10) l'impiegato che progetta e coordina le attività relative alla realizzazione e allo sviluppo dei prodotti e dei progetti web. Definisce il concept del sito e le strategie di comunicazione su internet (Senior Project manager);
- 11) il responsabile che, nell'ambito on-line assicura la fornitura e l'aggregazione di contenuti tematici, anche di carattere promozionale, commettendo lavori a risorse interne ed esterne e valutandone l'adeguatezza (Content manager);
- 12) il responsabile che implementa, coordina e gestisce le attività collegate alla formazione, alla popolazione e all'utilizzo del database aziendale e dei dati in esso contenuti (Database Manager);
- 13) responsabile Area di diffusione che, raggiunta la necessaria autonomia professionale, nell'ambito della propria zona e con piena responsabilità dei risultati, presidia la rete di distribuzione proponendone le modifiche e/o integrazioni, tiene i rapporti con i terzi, monitora le vendite proprie e della concorrenza e propone azioni locali di miglioramento;

- 14) responsabile di una o più linee di prodotti di cui ne gestisce tutte le fasi di sviluppo, realizzazione e promozione anche attraverso il coordinamento di risorse interne ed esterne all'azienda e con piena responsabilità dei relativi conti economici (Product manager);
- 15) il responsabile della rete di vendita deputata alla raccolta pubblicitaria sulle testate cartacee o digitali di proprietà, ovvero di terzi (prodotti in concessione).

Livello 3 – Declaratoria

Lavoratori che, nell'ambito delle proprie specifiche competenze, svolgono mansioni di elevato contenuto professionale con autonomia operativa e responsabilità dei risultati, in taluni casi anche attraverso il coordinamento di altri lavoratori.

Profili:

- 1) editor cui è affidata la ricerca e la selezione dei titoli da proporre al referente gerarchico per la pubblicazione all'interno di una collana di un genere o di una linea editoriale. Nello svolgimento del suo lavoro cura i rapporti con gli autori, le attività di sistemazione dell'opera finalizzate alla sua pubblicazione nel rispetto dei tempi e delle modalità programmate;
- 2) l'impiegato grafico di redazione di periodici anche on line e/o di prodotti web ovunque ubicato che su indicazione del giornalista o del redattore collabora stabilmente alla realizzazione, anche di elevato contenuto progettuale e con apporti propositivi, della fase di foto/videoimpaginazione nell'ambito delle caratteristiche e potenzialità del sistema editoriale;
- 3) l'analista programmatore di elevata esperienza che realizza in autonomia i software aziendali e l'esperto di trasmissioni dati che, con piena autonomia operativa e padronanza di tecniche specifiche, gestisce sistemi integrati di telecomunicazioni, utilizzando strumenti di controllo e di monitoraggio, garantendo l'operatività del servizio, proponendo e implementando i necessari aggiornamenti della sicurezza;
- 4) il redattore o l'operatore redazionale che, in base alle specifiche dell'opera (comprese le testate periodiche) redige i testi, anche avvalendosi di linguaggi ipertestuali, o interviene sugli stessi provvedendo all'effettuazione di tagli, aggiunte, modifiche, redigendo didascalie e apparati, curando la ricerca iconografica e su banche dati interne o esterne all'azienda;
- 5) il responsabile della segreteria di redazione con più addetti;
- 6) l'operatore infografico che, utilizzando sistemi redazionali integrati, anche multimediali, sulla base delle indicazioni della redazione, anche di periodici, effettua la realizzazione grafica di diagrammi, tabelle, prospetti, redigendone le relative didascalie e curando la ricerca iconografica e raccogliendo informazioni anche da banche dati e/o centri formativi interni/esterni;
- 7) il cartografo addetto a sistemi informatici o tradizionali che operi in piena autonomia e responsabilità nell'insieme delle fasi che vanno dalla progettazione alla realizzazione;
- 8) il grafico che con padronanza di tecniche specifiche concorre alla progettazione delle opere editoriali (comprese le testate periodiche), pubblicitarie, anche digitali e ne cura la realizzazione grafica e l'impaginazione;
- 9) l'impiegato di redazione che su indicazione della redazione (capo redattore/caposervizio/direttore) organizza tutte le fasi che consentono la realizzazione dei servizi, foto o video (ad es. moda), verificandone i preventivi e controllandone i costi (ad esempio: organizzazione viaggi, alberghi, fotografi, noleggi, affitti, ricerca vestiti e oggettistica utile al servizio) (Producer);
- 10) l'operatore redazionale che concorre alla formulazione, alla gestione e al controllo di contratti di acquisto o cessione diritti, coordinando la propria attività con quella di altri settori dell'azienda, e gestendo in autonomia i rapporti con l'esterno e le problematiche derivanti dalla gestione dei diritti sussidiari e delle opzioni;
- 11) l'impiegato che realizza le attività di progettazione, implementazione e monitoraggio di un progetto specifico per lo sviluppo di prodotti in particolare digitali (Project manager);
- 12) operatore di sistemi elettronici integrati di preparazione in grado di operare in piena autonomia e capacità tecnica su tutte le funzioni del sistema esercitando, inoltre, funzioni di

- coordinamento di tutte le attività dello stesso;
- 13) operatore altamente specializzato di preparazione che, in rapporto gerarchico diretto con il responsabile della struttura, opera con piena padronanza di tutti gli strumenti elettronici realizzando tutte le parti del periodico, comprese le copertine, risolvendo con apporto ideativo problematiche tecniche di notevole complessità e impatto sull'assetto grafico della testata;
 - 14) l'esperto informatico che sviluppa progetti complessi inerenti a prodotti di editoria elettronica e digitale;
 - 15) impiegato che, sulla base delle indicazioni editoriali ricevute dalla direzione di testata o dall'editor, in piena autonomia operativa gestisce e modera community virtuali e forum on-line anche con la finalità di favorire lo sviluppo dei siti web (Community manager o Social Media Manager);
 - 16) impiegato che, in base alle richieste editoriali ricevute, con riferimento a siti web, attraverso l'utilizzo di strumenti tecnici e di supporti informatici, si occupa della progettazione tecnica, della realizzazione e della pubblicazione di video, filmati o animazioni (video Producer);
 - 17) operatore che analizza i dati di proprietà ovvero di terze parti al fine di interpretarli a supporto dei processi decisionali aziendali o ai fini commerciali (Data Analyst/ DataScientist);
 - 18) l'addetto alla prenotazione dei periodici che, sulla base dell'analisi dei dati storici, propone in autonomia l'assegnazione ottimale delle copie ai distributori locali gestendo tutte le fasi del processo;
 - 19) l'operatore pubblicitario che, sulla base di indicazioni ricevute, redige, coordinandosi con il grafico pubblicitario, testi pubblicitari e promozionali con apporto di specifica competenza professionale;
 - 20) operatore ufficio stampa a cui è affidato il compito di coordinare, con piena autonomia e competenza, i rapporti con gli autori e gli organi di stampa al fine di promuovere e comunicare le opere e le altre iniziative ed eventi di carattere editoriale.

Livello 4 - Declaratoria

Lavoratori che, nei limiti delle loro attribuzioni e competenze, esplicano funzioni di concetto con autonomia operativa.

Profili:

- 1) il contabile che opera con particolare specifica competenza nella contabilità generale o industriale, potendo controllare anche il lavoro di altri impiegati amministrativi;
- 2) l'addetto all'ufficio personale che studia e cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative inerenti alle paghe e stipendi e provvede allo svolgimento delle pratiche stesse presso gli Istituti ed Enti riguardanti la previdenza e ritenute dei lavoratori;
- 3) il magazziniere principale che coordina il movimento dei magazzini dipendenti;
- 4) l'archivista capo con almeno due impiegati alle sue dipendenze;
- 5) l'impiegato che coordina i servizi di trasporto e di spedizione;
- 6) il revisore di originali o di bozze che cura la corretta grafia dei vocaboli tecnici o di lingue straniere, corregge date e cifre inesatte con l'ausilio di tabelle, statistiche, vocabolari o enciclopedie e riporta tutte quelle altre correzioni che presuppongono una cultura generale normale agli impiegati di concetto;
- 7) l'archivista di redazione che, addetto a un archivio redazionale cartaceo e/o digitale, collabora concettualmente alla sua formazione ed è in grado di soddisfare qualsiasi esigenza redazionale anche attraverso la ricerca su data base per tutte le componenti aziendali;
- 8) il segretario di redazione con elevata esperienza e autonomia;
- 9) il grafico disegnatore che realizza su direttive del progettista i bozzetti di qualsiasi lavoro per la stampa;
- 10) l'operatore specialista in servizi fotografici esterni che, seguendo le indicazioni di carattere iconografico ricevute, realizza opere fotografiche di elevato contenuto professionale;
- 11) l'impiegato di redazione che su indicazione della redazione (direttore/capo, redattore/capo

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top, several smaller initials, and a signature at the bottom.

- servizio) collabora alla ricerca e selezione dei modelli/modelle e alla fase organizzativa e realizzativa del servizio di moda (Addetto/a casting);
- 12) l'impiegato di redazione anche web che, su indicazione/richiesta della redazione, ricerca e propone materiale iconografico/fotografico o video utile alla migliore realizzazione dei servizi, redigendo anche eventuali didascalie e garantendo l'adeguatezza tecnica per la pubblicazione on-line (Fotoeditor);
 - 13) il grafico impaginatore che, provvisto delle necessarie competenze informatiche, è addetto all'impaginazione delle opere, anche elettroniche o digitali curando la realizzazione tecnica delle pagine web o di altri prodotti digitali on-line (Web Designer), anche completandole con oggetti grafici, anche di natura pubblicitaria, nell'ambito di una linea grafica definita attraverso l'utilizzo di software di gestione grafica;
 - 14) l'impiegato che coadiuva il gestore di commesse e/o che gestisce direttamente commesse di minore complessità;
 - 15) il propagandista per edizioni scolastiche;
 - 16) l'ispettore amministrativo o di diffusione;
 - 17) addetto alla vendita di prodotti e servizi, nella zona di competenza, nell'ambito e nel rispetto delle strategie commerciali e degli obiettivi prefissati. Mantiene i rapporti con i clienti per quanto concerne le attività promozionali e la gestione degli ordini;
 - 18) il funzionario addetto alla vendita di spazi pubblicitari sulle testate cartacee o digitali di proprietà ovvero di terzi (prodotti in concessione);
 - 19) impiegato che, sulla base delle indicazioni ricevute e nell'intento di sviluppare o supportare iniziative promozionali, realizza attività di contatto diretto, anche on line, con gli utenti, assicurando la corretta individuazione dei target, anche attraverso l'utilizzo di basi di dati complesse, e la redazione dei comunicati necessari;
 - 20) addetto stampa, svolge attività di raccolta e spedizione di materiali informativi e libri verso giornalisti, organi di stampa, autori e operatori editoriali, prepara e diffonde all'interno la rassegna stampa, gestisce e aggiorna indirizzi e archivi dell'ufficio stampa. Collabora, ove necessario, alle attività degli operatori dell'ufficio stampa;
 - 21) l'operatore che monitorizza e migliora le performance della rete, risolvendo problemi ed errori per assicurare definiti livelli di servizio, gestendo e operando sul sistema di informazioni in rete.

Livello 5 - Declaratoria

Lavoratori che, nei limiti delle loro attribuzioni e competenze operative, esplicano funzioni di concetto per le quali sono richieste specifiche capacità ed esperienza ovvero i neolaureati come loro primo inquadramento.

Profili:

- 1) il cassiere;
- 2) l'impiegato che nei limiti delle sue attribuzioni e su specifico incarico cura l'approvvigionamento di materiali e prodotti anche di economato;
- 3) l'operatore addetto ai sistemi informativi che opera su tutte le unità installate e sugli archivi elettronici e digitali;
- 4) l'addetto al supporto tecnico all'utenza e all'aggiornamento del software di prodotti di editoria;
- 5) l'addetto a sistemi informatici o tradizionali per cartografia generale o tematica;
- 6) il segretario di redazione che prepara e controlla i calendari di lavorazioni, elabora la corrispondenza e predisponde la liquidazione dei compensi;
- 7) il traduttore in lingua estera che svolge tale mansione con carattere continuativo;
- 8) il lavoratore addetto alla ricerca redazionale che sulla base delle indicazioni ricevute, procura la documentazione di testi e di immagini per opere editoriali (librarie, periodiche, ecc.) o pubblicitarie;

- 9) l'addetto al controllo, dal punto di vista grafico, dell'impaginazione degli spazi pubblicitari telefonici con autonomia e responsabilità;
- 10) impiegato addetto alla gestione operativa e all'utilizzo del database aziendale e dei dati in esso contenuti;
- 11) l'addetto alla risoluzione delle discordanze delle commissioni pubblicitarie telefoniche con autonomia e responsabilità;
- 12) la segretaria commerciale addetta al supporto dell'attività di post-vendita collegate alla raccolta pubblicitaria (ad esempio inserimento ordini, gestione del timone pubblicitario, raccolta dei materiali per la pubblicazione, invio dei giustificativi).

Livello 6 - Declaratoria

Lavoratori che, nei limiti delle loro attribuzioni, svolgono dietro specifico incarico compiti operativi con specifiche competenze tecniche o amministrative.

Profili:

- 1) l'addetto che operando in un call center, svolge, utilizzando dati su supporti informatici e non, attività di semplice assistenza tecnica fornendo i necessari indirizzi agli utenti/clienti nonché attività di tentata vendita;
- 2) l'addetto all'ufficio contabilità/amministrazione, alla segreteria, al centralino o che svolge lavori semplici di ufficio, con autonomia operativa;
- 3) il magazziniere che ha la responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico, nonché l'addetto al magazzino incaricato della preparazione delle commissioni che, sulla base del listino o del catalogo editoriale, appronta in autonomia le ordinazioni dei clienti, aggiorna i prezzi e cura l'imballo e la spedizione;
- 4) l'archivista con autonomia operativa;
- 5) il commesso di cassa ed esattore con accresciuta professionalità;
- 6) autisti per servizi esterni;
- 7) addetto alla composizione in video dei testi;
- 8) il preparatore di commissioni con accresciuta professionalità, ossia colui che essendo a perfetta conoscenza del catalogo editoriale o del listino generale appronta e controlla per la spedizione le ordinazioni dei clienti;
- 9) l'addetto al semplice controllo degli abbonamenti dei periodici e delle ordinazioni di prodotti editoriali;
- 10) l'addetto alla preparazione degli ordinativi telefonici e all'elaborazione delle commissioni pubblicitarie con acquisita preparazione professionale.

Livello 7 - Declaratoria

Lavoratori che svolgono lavori o servizi comuni e aventi un adeguato grado di qualificazione, ovvero che svolgono mansioni operative per le quali stanno acquisendo il necessario grado di preparazione.

Profili:

- 1) l'addetto al magazzino o all'amministrazione del magazzino;
- 2) l'addetto a mansioni di segreteria, alla contabilità, al centralino o che svolge semplici lavori d'ufficio;
- 3) l'addetto all'archivio;
- 4) l'addetto alla registrazione dei movimenti di carico e scarico nell'ufficio tecnico materiale;
- 5) il commesso di cassa ed esattore;
- 6) i custodi, guardiani, uscieri, portieri, fattorini;
- 7) l'addetto alla preparazione degli ordinativi dei clienti e al controllo della spedizione;
- 8) l'addetto all'elaborazione delle commissioni pubblicitarie;
- 9) gli addetti a lavori o servizi di manovalanza comune.

Art. 76

Responsabilità civile legata alla prestazione del Quadro

L'azienda è tenuta ad assicurare il Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi

propaganda sul mercato al fine del raggiungimento dei risultati economici previsti;

- 4) responsabile ufficio stampa che, oltre a svolgere le mansioni di operatore ufficio stampa ha la responsabilità dei risultati e dei costi promozionali all'interno di un budget annuale e coordina più operatori al fine di garantire l'attuazione delle strategie di comunicazione esterna dell'azienda.

A

Declaratoria

Lavoratori che esplicino funzioni direttive caratterizzate da discrezionalità di poteri o di equivalente contenuto professionale, con facoltà di iniziativa e autonomia decisionale, nei limiti delle direttive generali loro impartite e con responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Profili

Impiegati amministrativi

- 1) il responsabile di uno dei rami dell'azienda (contabilità, personale, vendite, acquisti, ecc.) con poteri discrezionali, responsabilità gerarchica e autonomia decisionale nei limiti delle direttive generali impartitegli;
- 2) l'analista che progetta metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico e/o elabora l'impostazione generale di programmi complessi e di ampia portata;
- 3) l'analista che nell'ambito del controllo di gestione elabora studi consuntivi e previsionali degli andamenti economici dell'azienda o di rilevanti settori e linee di prodotto, identificando le cause di scostamento rispetto ai piani aziendali e proponendo i possibili correttivi;
- 4) lo specialista che, con piena padronanza di complessi strumenti di software orientati alla strutturazione di banche dati, progetta e cura la realizzazione di rilevanti prodotti di editoria elettronica sia su supporti a memoria ottica che distribuiti attraverso sistemi di telecomunicazioni.

Impiegati tecnici

- 1) l'impiegato che crea ed elabora bozzetti artistici per carte valori (nelle aziende grafiche);
- 2) il capo tecnico, cioè il lavoratore che, oltre all'eventuale responsabilità del reparto da lui personalmente diretto, abbia funzioni di coordinamento, controllo e corresponsabilità di almeno altri due reparti dell'azienda, i cui capi siano classificati impiegati tecnici di B/1. Qualora uno dei capi reparto sia classificato in A il capo tecnico viene inquadrato in A/S (nelle aziende grafiche);
- 3) il capo di reparto, con autonomia decisionale e operativa cui appartengano lavoratori inquadrati al livello B/1 (nelle aziende grafiche);
- 4) il redattore responsabile della progettazione dell'opera (compresa quella multimediale on-line e off-line) che commette lavori ad autori e collaboratori valutandone l'adeguatezza (nelle aziende editoriali);
- 5) il redattore che, operando su testate periodiche letterarie, tecniche, specializzate, ecc. (comprese quelle multimediali on-line e off-line) commette lavori ad autori e collaboratori valutandone l'adeguatezza e cura autonomamente le stesure di testi con apporto di competenza specializzata (nelle aziende editoriali);
- 6) il redattore responsabile (copywriter) che, coordinandosi con il grafico pubblicitario, elabora autonomamente testi pubblicitari e promozionali (compresi quelli multimediali on-line e off-line) o controlla il lavoro di collaboratori valutandone l'adeguatezza (nelle aziende editoriali);
- 7) il grafico che è responsabile della progettazione delle opere editoriali (librerie, periodiche, ecc. comprese quelle multimediali on-line e off-line) o pubblicitarie, comprese quelle multimediali on-line e off-line, e ne controlla la realizzazione anche potendosi avvalere del lavoro di altri grafici;
- 8) l'impiegato che in piena autonomia è responsabile della commessa in tutte le sue fasi curando che la stessa sia effettuata nella qualità, nella quantità e nei tempi richiesti dal cliente con il quale mantiene i necessari contatti;

- 9) il responsabile che, nell'ambito di sistemi integrati di telecomunicazioni, concepisce e ingegnerizza soluzioni innovative ad alto contenuto tecnologico, dirette all'erogazione di servizi di comunicazione a valore aggiunto;
- 10) il responsabile di una o più linee di prodotti di cui ne gestisce tutte le fasi di sviluppo, realizzazione e promozione anche attraverso il coordinamento di risorse interne ed esterne all'azienda e con piena responsabilità dei relativi conti economici (product manager);
- 11) l'impiegato che coordina le attività relative alla realizzazione e allo sviluppo dei progetti web. Definisce il concept del sito e le strategie di comunicazione su Internet (web master);
- 12) il responsabile area di diffusione che, raggiunta la necessaria autonomia professionale, nell'ambito della propria zona e con piena responsabilità dei risultati, presidia la rete di distribuzione proponendone le modifiche e/o integrazioni, tiene i rapporti con i terzi, monitora le vendite proprie e della concorrenza e propone azioni locali di miglioramento;
- 13) il responsabile tecnico che, nell'ambito on-line assicura la fornitura e l'aggregazione di contenuti tematici, anche di carattere promozionale, commettendo lavori a risorse interne ed esterne e valutandone l'adeguatezza (content manager).

B/1S

Declaratoria

Lavoratori che svolgono le attività descritte nei profili elencati

Profili

- 1) l'impiegato grafico di redazione di periodici anche on-line e/o di prodotti web ovunque ubicato che su indicazione del giornalista collabora stabilmente alla realizzazione, anche di elevato contenuto progettuale e con apporti propositivi, della fase di videoimpaginazione nell'ambito delle caratteristiche e potenzialità del sistema editoriale;
- 2) il capo macchina rotativa rotocalco periodici che operi su macchine di nuova generazione (oltre cm 338 formato carta a 8 elementi e oltre con velocità minima di 15 metri al secondo) provviste di sistemi elettronici e informatici di gestione e di controllo del processo e dell'output produttivo.

B/1

Declaratoria

Lavoratori che guidino, coordinino e controllino in condizioni di autonomia decisionale e operativa un reparto di lavorazione, anche se riferito a un solo turno; ovvero lavoratori che, nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica, svolgano mansioni di elevato contenuto professionale con facoltà di scelta, autonomia operativa e responsabilità dei risultati; ovvero che esplicino, a fronte di una accresciuta professionalità e per effetto di una ricomposizione di più mansioni, funzioni di concetto di maggiore complessità rispetto a quelle indicate nel livello B/2; ovvero lavoratori che oltre a possedere le caratteristiche indicate nella 2^a, 3^a e 4^a fattispecie della declaratoria del livello B/2 siano addetti alle macchine, agli impianti e alle mansioni specificati nei profili operai.

Profili

Impiegati amministrativi

- 1) l'analista-programmatore che, avendo la padronanza di almeno due linguaggi di programmazione, analizza e programma situazioni operative complesse;
- 2) l'esperto informatico che, utilizzando linguaggi di programmazione evoluti e strumenti di gestione di basi di dati, analizza e sviluppa singoli progetti complessi inerenti a prodotti di editoria elettronica (compresi i prodotti multimediali on-line e off-line) sia su supporti a memoria ottica e digitale che distribuiti attraverso sistemi di telecomunicazioni;
- 3) l'impiegato di concetto con accresciuta professionalità conseguente a una nuova organizzazione del lavoro che modifichi sostanzialmente i preesistenti processi operativi.

Impiegati tecnici

- 1) L'operatore redazionale che, in base alle specifiche dell'opera (comprese le testate periodiche letterarie, tecniche, specializzate, anche on-line e off-line, ecc.) redige i testi, anche avvalendosi

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large 'K', a signature, and several other marks.

- di linguaggi ipertestuali, o interviene sugli stessi provvedendo all'effettuazione di tagli, aggiunte, modifiche, redigendo didascalie e apparati, curando la ricerca iconografica e su banche dati interne o esterne all'azienda;
- 2) l'operatore pubblicitario che, sulla base di indicazioni ricevute, redige, coordinandosi con il grafico pubblicitario, testi pubblicitari e promozionali con apporto di specifica competenza professionale (nelle aziende editoriali);
 - 3) il segretario di redazione che coordina l'attività di altri segretari di redazione (nelle aziende editoriali);
 - 4) il disegnatore litografo e l'incisore a bulino che, oltre alla riproduzione di disegni eseguono lavori di ideazione o di progettazione (nelle aziende grafiche);
 - 5) il capo reparto avente mansioni di concetto nella conduzione del reparto affidatogli (nelle aziende grafiche);
 - 6) l'impiegato di concetto con accresciuta professionalità conseguente ad una nuova organizzazione del lavoro che modifichi sostanzialmente i preesistenti processi operativi;
 - 7) l'esperto di trasmissioni dati che, con piena autonomia operativa e padronanza di tecniche specifiche, gestisce sistemi integrati di telecomunicazioni, utilizzando strumenti di controllo e di monitoraggio, garantendo l'operatività del servizio;
 - 8) l'operatore infografico che, utilizzando sistemi redazionali integrati, anche multimediali, sulla base delle indicazioni della redazione, anche di periodici, effettua la realizzazione grafica di diagrammi, tabelle, prospetti, redigendone le relative didascalie e curando la ricerca iconografica e raccogliendo informazioni anche da banche dati e/o centri informativi interni/esterni;
 - 9) il cartografo addetto a sistemi informatici o tradizionali che operi in piena autonomia e responsabilità nell'insieme delle fasi che vanno dalla progettazione alla realizzazione;
 - 10) il grafico che con padronanza di tecniche specifiche concorre alla progettazione delle opere editoriali (comprese le testate periodiche letterarie, tecniche, specializzate, ecc.), pubblicitarie, on-line (web designer) o off-line (opere su CD-rom, DVD, ecc.) e ne cura la realizzazione grafica e l'impaginazione;
 - 11) l'impiegato di redazione che su indicazione della redazione (capo redattore/capo servizio/direttore) organizza tutte le fasi che consentono la realizzazione dei servizi di moda, verificandone i preventivi e controllandone i costi (ad esempio: organizzazione viaggi, alberghi, fotografi, noleggi, affitti, ricerca vestiti e oggettistica utile al servizio) (producer moda);
 - 12) l'operatore redazionale che concorre alla formulazione, alla gestione e al controllo di contratti di acquisto o cessione di diritti, coordinando la propria attività con quella di altri settori dell'azienda, e gestendo in autonomia i rapporti con l'esterno e le problematiche derivanti dalla gestione dei diritti sussidiari e delle opzioni;
 - 13) l'operatore ufficio stampa a cui è affidato il compito di coordinare, con piena autonomia e competenza, i rapporti con gli autori e gli organi di stampa al fine di promuovere e comunicare le opere e le altre iniziative ed eventi di carattere editoriale;
 - 14) l'impiegato che, sulla base delle indicazioni editoriali ricevute dalla direzione di testata o dall'editor, in piena autonomia operativa gestisce e modera community virtuali e forum on-line con la finalità di favorire lo sviluppo dei siti web (community manager);
 - 15) l'impiegato che, in base alle richieste editoriali ricevute, con riferimento a siti web, attraverso l'utilizzo di strumenti tecnici e di supporti informatici, si occupa della progettazione tecnica, della realizzazione e della pubblicazione di video, filmati o animazioni (video producer);
 - 16) l'addetto alla prenotazione dei periodici che, sulla base dell'analisi dei dati storici, propone in autonomia l'assegnazione ottimale delle copie ai distributori locali gestendo tutte le fasi del processo.

Operai

- 1) capo macchina rotolito (doppio sviluppo, piega complessa) di nuova generazione provvista di sistemi elettronici e informatici di gestione e di controllo del processo e dell'output produttivo;

- 2) operatore altamente specializzato di preparazione che, in rapporto gerarchico diretto con il responsabile della struttura, opera con piena padronanza di tutti gli strumenti elettronici realizzando tutte le parti del periodico, comprese le copertine, risolvendo con apporto ideativo problematiche tecniche di notevole complessità e impatto sull'assetto grafico della testata;
- 3) operatore di sistemi elettronici integrati di preparazione in grado di operare in piena autonomia e capacità tecnica su tutte le funzioni del sistema esercitando, inoltre, funzioni di coordinamento di tutte le attività dello stesso;
- 4) manutentore specialista con piena autonomia e responsabilità in grado di effettuare interventi di elevata complessità su sistemi elettronici integrati e su macchine da stampa rotocalco e rotolito di nuova generazione i cui capi macchina siano stati classificati in B/1, e che svolga funzioni di coordinamento dell'attività di altri operatori.

B/2

Declaratoria

Lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica esplicino funzioni di concetto con autonomia decisionale e operativa nei limiti delle loro attribuzioni; ovvero abbiano piena e completa responsabilità di un impianto o macchina di notevole complessità e di elevato contenuto tecnologico; ovvero siano adibiti a lavorazioni che per complessità e concettualità richiedano elevate capacità e rilevanti conoscenze tecniche e professionali ovvero siano addetti con piena autonomia e responsabilità a sistemi o linee complesse di preparazione del testo, dell'immagine e delle forme stampanti (sistemi complessi di fotocomposizione, linee di scansione automatizzate o altri sistemi comunque integrati); ovvero lavoratori anche complementari che, avendo accresciuto e integrato la propria professionalità e specializzazione attraverso conoscenze complete di una intera fase produttiva di rilevante complessità, svolgano in piena autonomia e con responsabilità dei risultati qualsiasi operazione che rientri nella fase di lavorazione considerata.

Profili

Impiegati amministrativi

- 1) il contabile che opera con particolare specifica competenza nella contabilità generale o industriale, potendo controllare anche il lavoro di altri impiegati amministrativi;
- 2) il cassiere;
- 3) l'impiegato che elabora le pratiche e redige la relativa corrispondenza;
- 4) l'addetto all'ufficio personale e manodopera che studia e cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative inerenti alle paghe e stipendi e provvede allo svolgimento delle pratiche stesse presso gli istituti ed enti riguardanti la previdenza e ritenute dei lavoratori;
- 5) l'impiegato che nei limiti delle sue attribuzioni e su specifico incarico cura l'approvvigionamento di materiali e prodotti anche di economato;
- 6) il magazziniere principale che coordina il movimento dei magazzini dipendenti;
- 7) l'operatore addetto ai sistemi informativi che opera su tutte le unità installate e sugli archivi elettronici e digitali;
- 8) il traduttore in lingua estera che svolge tale mansione con carattere continuativo;
- 9) il laureato impiegato in mansioni inerenti al titolo di studio (dopo 1 anno di permanenza in B3, ottenuta l'autonomia decisionale);
- 10) l'archivista capo con almeno due impiegati alle sue dipendenze (nelle aziende editoriali);
- 11) l'impiegato che coordina i servizi di trasporto e di spedizione (nelle aziende editoriali);
- 12) il propagandista per edizioni scolastiche (nelle aziende editoriali);
- 13) l'ispettore amministrativo o di diffusione (nelle aziende editoriali);
- 14) l'addetto al supporto tecnico all'utenza e all'aggiornamento del software di prodotti di editoria elettronica sia su supporti a memoria ottica che distribuiti attraverso sistemi di telecomunicazioni.

Impiegati tecnici

- 1) l'impiegato che coadiuva il gestore di commesse e/o che gestisce direttamente commesse di

- minore complessità (nelle aziende grafiche);
- 2) l'impiegato che analizzando tecnicamente il lavoro grafico provvede all'elaborazione di preventivi mediante capitolati tecnici (nelle aziende grafiche);
 - 3) il revisore di originali o di bozze che cura la corretta grafia dei vocaboli tecnici o di lingue straniere, corregge date e cifre inesatte con l'ausilio di tabelle, statistiche, vocabolari o enciclopedie e apporta tutte quelle altre correzioni che presuppongono una cultura generale normale agli impiegati di concetto;
 - 4) l'addetto al reparto progettisti di impaginazione che collabora concettualmente al progetto e concorre con disegni vari, titoli compresi, alla sua realizzazione durante la fase di preparazione (nelle aziende grafiche);
 - 5) l'addetto a sistemi informatici o tradizionali per cartografia generale o tematica;
 - 6) l'archivista di redazione che, addetto a un archivio redazionale, collabora concettualmente alla sua formazione ed è in grado di soddisfare qualsiasi esigenza redazionale (nelle aziende editoriali);
 - 7) il perito diplomato da istituti tecnici industriali a indirizzo grafico e fotografico, il tecnico delle industrie grafiche diplomato dagli istituti professionali grafici quinquennali riconosciuti che svolge mansioni inerenti alla propria qualificazione professionale, trascorso un biennio dall'assunzione (nelle aziende grafiche);
 - 8) il segretario di redazione che prepara e controlla i calendari di lavorazioni, elabora la corrispondenza e predispone la liquidazione dei compensi (nelle aziende editoriali);
 - 9) il grafico o il disegnatore che realizza su direttive del progettista i bozzetti di qualsiasi lavoro per la stampa (nelle aziende editoriali);
 - 10) l'addetto al controllo, dal punto di vista grafico, dell'impaginazione degli spazi pubblicitari telefonici con autonomia e responsabilità (nelle aziende editoriali);
 - 11) l'addetto alla risoluzione delle discordanze delle Commissioni pubblicitarie telefoniche con autonomia e responsabilità (nelle aziende editoriali);
 - 12) l'operatore specialista in servizi fotografici esterni che, seguendo le indicazioni di carattere iconografico ricevute, realizza opere fotografiche di elevato contenuto professionale;
 - 13) il lavoratore addetto alla ricerca redazionale che sulla base delle indicazioni ricevute, procura la documentazione di testi e di immagini per opere editoriali (librarie, periodiche, ecc.) o pubblicitarie;
 - 14) l'impiegato di redazione che su indicazione della redazione (direttore/capo, redattore/capo servizio) collabora alla ricerca e selezione dei modelli/modelle e alla fase organizzativa e realizzativa del servizio di moda (addetto/a casting);
 - 15) l'impiegato di redazione anche web che, su indicazione/richiesta della redazione, ricerca e propone materiale iconografico/fotografico o video utile alla migliore realizzazione dei servizi, redigendo anche eventuali didascalie e garantendo l'adeguatezza tecnica per la pubblicazione on-line (Fotoeditor);
 - 16) il grafico impaginatore che, provvisto delle necessarie competenze informatiche, è addetto all'impaginazione delle opere realizzate su cd-rom e alla realizzazione tecnica delle pagine web, anche completandole con oggetti grafici, anche di natura pubblicitaria, nell'ambito di una linea grafica definita attraverso l'utilizzo di software di gestione grafica;
 - 17) l'addetto alla vendita di prodotti, nella zona di competenza, nell'ambito e nel rispetto delle strategie commerciali e degli obiettivi prefissati. Mantiene i rapporti con i clienti per quanto concerne le attività promozionali e la gestione degli ordini;
 - 18) l'addetto stampa, svolge attività di raccolta e spedizione di materiali informativi e libri verso giornalisti, organi di stampa, autori e operatori editoriali, prepara e diffonde all'interno la rassegna stampa, gestisce e aggiorna indirizzari e archivi dell'ufficio stampa. Collabora, ove necessario, alle attività degli operatori dell'ufficio stampa;
 - 19) l'impiegato che, sulla base delle indicazioni ricevute e nell'intento di sviluppare o

supportare iniziative promozionali, realizza attività di contatto diretto, anche on-line, con gli utenti, assicurando la corretta individuazione dei target, anche attraverso l'utilizzo di basi di dati complesse, e la redazione dei comunicati necessari.

Operai

- 1) capo macchina rotativa rotocalco periodici (oltre cm 100 formato carta a 5 elementie oltre), capo macchina rotativa calcografica (oltre 4 colori) e capo macchina rotolito;
- 2) vice di capo macchina rotativa rotocalco o rotolito inquadrato in B/1;
- 3) operatore di sistemi elettronici integrati di preparazione in grado di operare in piena autonomia e capacità tecnica su tutte le funzioni del sistema;
- 4) capo macchina da stampa offset quadricolore e oltre a capo macchina rotativa tipografica che, per effetto di una accresciuta professionalità, abbiano una più ampia e articolata attribuzione di compiti ovvero operino su macchine di più recenti e sofisticate tecnologie;
- 5) lavoratore addetto a lavori complementari che, oltre a possedere i requisiti indicati al livello B/3, operi su macchine o impianti i cui responsabili siano inquadrati nel presente livello;
- 6) preparatore di stampa digitale che svolge attività di decodifica delle informazioni impostandole su supporto elettronico per la successiva trascrizione dei dati alle stampanti digitali;
- 7) operatore addetto a lavori di preparazione olografica (origination) in grado di operare su banco ottico predisposto, effettuando il posizionamento degli originali bi e/o tridimensionali, con vari elementi ottici di riflessione/rifrazione del raggio laser e lastra immagine, proseguendo nelle operazioni sino allo sviluppo di quest'ultima;
- 8) il capomacchina addetto a sistemi per la produzione di carte plastiche di sicurezza che, disponendo di elevata professionalità e di completa conoscenza delle tecnologie, esegua, con piena autonomia operativa e responsabilità, tutte le operazioni integrate necessarie e operi su macchine di nuova generazione provviste di sistemi elettronici e informatici di gestione e di sistemi di controllo del processo e dell'output produttivo.

B/3

Declaratoria

Lavoratori che abbiano piena e completa responsabilità di un impianto o macchina la cui complessità e il cui contenuto tecnologico richiedano un livello professionale superiore alla specializzazione; ovvero lavoratori anche complementari che, avendo accresciuto e integrato la propria professionalità e specializzazione attraverso conoscenze complete di una intera fase produttiva, svolgano in piena autonomia e con responsabilità dei risultati qualsiasi operazione che rientri nella fase di lavorazione considerata; ovvero livello di ingresso per lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa e tecnica siano destinati a una attestazione al livello superiore una volta acquisita l'autonomia decisionale.

Profili

Impiegati

- 1) il laureato impiegato in mansioni inerenti al titolo di studio con autonomia operativa (dopo 1 anno, ottenuta l'autonomia decisionale, acquisisce il livello B2);
- 2) il diplomato che svolga mansioni inerenti la propria qualificazione professionale con autonomia operativa (dopo 2 anni, ottenuta l'autonomia decisionale, acquisisce il livello B2).

Profili

Operai

- 1) capo macchina da stampa offset quadricolore e oltre e capo macchina rotativa tipografica per i quali non sussistano le particolari condizioni previste nel livello superiore;
- 2) lavoratore che ha la responsabilità della conduzione, regolazione e controllo di una catena completa di allestimento, dalla segnatura al prodotto finito, che possieda completa e approfondita conoscenza dei relativi impianti e che provveda personalmente all'organizzazione e all'addestramento delle squadre di macchina;
- 3) macchinista su macchina da stampa, il cui capo macchina sia classificato al livello superiore che, in possesso della specializzazione, disponga di una accresciuta professionalità ed esperienza che

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin of the page. From top to bottom, there is a single vertical stroke, a signature that appears to be 'de', another signature, a signature that looks like 'B', and finally a signature that looks like 'd'.

gli consenta di svolgere, nel quadro di una nuova organizzazione del lavoro e/o a fronte dell'introduzione di innovazioni tecnologiche e della conseguente ridefinizione degli organici, qualsiasi operazione complessa di regolazione, pre-set e controllo di ogni tipo, in macchina e fuori macchina;

- 4) lavoratore addetto a lavori di preparazione che, in possesso della specializzazione, disponga di una accresciuta professionalità ed esperienza che gli consenta di svolgere indifferentemente le varie operazioni di una stessa fase di lavorazione (ad es., nella fase di montaggio e trasporto offset le operazioni di inserimento, premontaggio, montaggio, esposizione, sviluppo e finissaggio);
- 5) lavoratore addetto a lavori complementari che, in possesso della specializzazione, disponga di una accresciuta professionalità e di una approfondita conoscenza delle funzioni operative del parco macchine e dei relativi impianti di servizio ed esegua in piena autonomia e discrezionalità qualsiasi intervento complesso per l'individuazione e riparazione di guasti o disfunzioni;
- 6) capo macchina da stampa su latta;
- 7) operatore addetto alla personalizzazione di documenti di riconoscimento su carte plastiche che per effetto di una accresciuta professionalità ed esperienza, è in grado di svolgere indifferentemente le varie operazioni della fase di lavorazione (preparazione, correzione, caricamento dati nel data base, stampa digitale, ecc.);
- 8) operatore, macchinista su macchine per la produzione di carte plastiche di sicurezza, il cui capo macchina sia classificato al livello superiore, che, in possesso della specializzazione, disponga di una accresciuta professionalità ed esperienza che gli consenta di svolgere qualsiasi operazione complessa di regolazione, preset e controllo di ogni tipo, in macchina e fuori macchina;
- 9) operatore di CTP che, oltre a svolgere le operazioni indicate al livello C1 effettua il controllo del file in PDF, verifica la conformità dello stesso al visto di stampi mediante prova cianografica e procede in caso di necessità a semplici correzioni;
- 10) conduttore di stampa digitale di impianti a bobina con annessa linea di allestimento e brossura che da solo svolge tutte le operazioni necessarie per il funzionamento della linea dal caricamento della carta alla raccolta del prodotto;
- 11) conduttore di macchine cartotecniche che avvia e conduce in piena autonomia e responsabilità almeno due tipi diversi delle macchine elencate al profilo 9) del livello C/1.

C/1

Declaratoria

Lavoratori che, provenienti dai diversi livelli della qualificazione, svolgano mansioni che presuppongono l'acquisizione del richiesto grado di specializzazione; ovvero lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica esplicano, a fronte di una accresciuta professionalità e per effetto di una ricomposizione di più mansioni, funzioni d'ordine di maggiore complessità rispetto a quelle indicate nel livello C/2.

Profili

Impiegati amministrativi e tecnici

- 1) impiegato d'ordine con accresciuta professionalità conseguente a una nuova organizzazione del lavoro che modifichi sostanzialmente i preesistenti processi operativi;
- 2) addetto che operando in un "call center", svolge, utilizzando dati su supporti informatici e non, attività di semplice assistenza tecnica fornendo i necessari indirizzi agli utenti/clienti;
- 3) impiegato addetto all'ufficio contabilità/amministrazione con autonomia operativa (dopo 2 anni di permanenza in C/2);
- 4) magazziniere che ha la responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico (dopo 2 anni di permanenza in C/2);
- 5) addetto a mansioni di segreteria o che svolge lavori semplici di ufficio (dopo 2 anni di

permanenza in C/2);

- 6) preparatore di commissioni, ossia colui che essendo a perfetta conoscenza del catalogo editoriale o del listino generale appronta e controlla per la spedizione le ordinazioni dei clienti (nelle aziende editoriali) (dopo 2 anni di permanenza in C/2);

Operai

- 1) linotipista e monotipista;
- 2) serigrafo;
- 3) stampatore su latta;
- 4) operaio specializzato;
- 5) macchinista di macchine da stampa;
- 6) legatore specializzato. È l'operaio che viene adibito alla scolpitura a mano e decorazione per lavori fini, alla decoratura a mano, alla smussatura in oro e alla legatura o rilegatura in pelle, pergamena, tartaruga, madreperla o celluloidi per lavori fini.

Sono inoltre specializzati gli operai adibiti alla legatura di registri all'inglese, alla tagliatura di carte valori, di etichette e di immagini sacre di formato piccolo nonché i rigatori che conducono due macchine contemporaneamente;

- 1) capo macchina confezione e spedizione periodici;
- 2) conduttore di macchine di legatoria o allestimento grafico con una sola fase di lavorazione che, in possesso della specializzazione, sappia alternarsi alla conduzione di più tipi di macchine per operazioni diverse, nonché addetto a una catena completa di allestimento, dalla segnatura al prodotto finito, che, in possesso della specializzazione, sappia controllare più posizioni di lavoro;
- 3) cartotecnico extra (conduttore responsabile di macchine fustellatrici automatiche da bobina, conduttore responsabile di macchine incollatrici e applicatrici di rivestimenti interni a tubo (lining machine), conduttore responsabile di macchine Bobst, conduttore responsabile di macchine accoppiatrici e/o plastificatrici per estrusione e compositore di fustelle);
- 4) complementare specializzato di gruppo A:
 - a) l'elettricista e il meccanico di aziende grafiche che provvedono a riparare o a mettere a punto autonomamente impianti e macchine molto complesse o di rilevanti dimensioni con congegni elettronici di rilievo delle quali sappiano individuare guasti e difetti;
 - b) il conduttore responsabile di impianti di condizionamento di aziende grafiche che provvede direttamente alla regolazione degli impianti, alla taratura degli strumenti, all'individuazione e riparazione dei guasti;
- 1) l'addetto alla composizione in video dei testi;
- 2) il conduttore di stampa digitale che provvede a tutte le operazioni necessarie al funzionamento della macchina stessa dal caricamento della carta, alla raccolta e all'eventuale allestimento degli stampati;
- 3) l'operatore addetto a lavori di preparazione matrici in grado di produrre riproduzioni galvaniche dalla lastra sensibile su cui è stato realizzato un ologramma, di aggiungere/ripetere copie delle riproduzioni galvaniche fino a ottenere sia la matrice (shim) per l'operazione di imbutitura (embossing) che la prova globale (viewing shim);
- 4) l'operatore di macchine rotative per la imbutitura di ologrammi (embossing) in grado di effettuare tutte le operazioni di regolazione della macchina, di applicazione delle matrici di imbutitura (shim), di imbutitura del nastro da "embossing", sino a ottenere il prodotto imbutito pronto alle operazioni successive;
- 5) l'operatore addetto alle fasi di spalmatura e/o di adesivazione del nastro imbutito, nonché alle fasi di allestimento del prodotto finito in bobinette HSF, ovvero in fogli o bobine di esemplari autoadesivi;
- 6) il conduttore con preparazione o preparatore che, per effetto di una accresciuta professionalità e di una approfondita conoscenza del parco macchine e dei relativi impianti di servizio, conduca e/o prepari più macchine o impianti cartotecnici di tipo diverso;

- 7) l'addetto al CTP che provvede alla alimentazione, al controllo del funzionamento durante l'esposizione, alla manutenzione ordinaria della linea di sviluppo, al lancio in produzione in base al programma redatto dall'ufficio tecnico, all'abbinamento del file in tipp con il formato lastra, al controllo dei formati pinza, alla gestione dell'uscita lastra, agli abbinamenti per commessa, alla separazione per formato e allo stoccaggio in rastrelliera. L'addetto provvede altresì ai rifacimenti sulla base delle richieste dei reparti di stampa.

C/2

Declaratoria

Lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica esplicano funzioni d'ordine; ovvero lavoratori che svolgano mansioni per le quali sono richieste specifiche capacità tecniche e adeguata esperienza.

Profili

Impiegati amministrativi e tecnici

- 1) l'impiegato addetto all'ufficio contabilità/amministrazione con autonomia operativa (dopo 2 anni acquisisce il livello C/1);
- 2) il magazziniere che ha la responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico (dopo 2 anni acquisisce il livello C/1);
- 3) l'archivista;
- 4) addetto a mansioni di segreteria o che svolge lavori semplici di ufficio (dopo 2 anni acquisisce il livello C/1);
- 5) il centralinista telefonico;
- 6) l'addetto al semplice controllo degli abbonamenti dei periodici e delle ordinazioni di prodotti editoriali (nelle aziende editoriali);
- 7) il preparatore di commissioni, ossia colui che essendo a perfetta conoscenza del catalogo editoriale o del listino generale appronta e controlla per la spedizione le ordinazioni dei clienti (nelle aziende editoriali) (dopo 2 anni acquisisce il livello C/1);
- 8) l'addetto alla preparazione degli ordinativi telefonici con acquisita preparazione professionale (nelle aziende editoriali);
- 9) l'addetto all'elaborazione delle commissioni pubblicitarie con acquisita preparazione professionale (nelle aziende editoriali);
- 10) il commesso di cassa ed esattore (nelle aziende editoriali);
- 11) l'operatore di call center che, mediante consultazione di dati su supporti cartacei e/o informatici, fornisce informazioni relative a prodotti, servizi, fatti amministrativi e tecnici ed eventualmente esegue semplici operazioni proceduralmente definite nonché attività di tentata vendita.

Operai

- 1) legatore qualificato;
- 2) confezionatore e speditore periodici finito;
- 3) conduttore con preparazione o preparatore di macchine o impianti cartotecnici;
- 4) macchinista tandem (operatore su macchine da stampa su latta);
- 5) addetto al magazzino incaricato della preparazione delle commissioni che, sulla base del listino o del catalogo editoriale, appronta in autonomia le ordinazioni dei clienti, aggiorna i prezzi e cura l'imballo e la spedizione (nelle aziende editoriali);
- 6) complementare qualificato:
 - a) l'operaio di mestiere che, oltre ad avere una conoscenza generica della propria professione, si sia qualificato in particolari mansioni di costruzione e manutenzione caratteristiche delle aziende grafiche e editoriali;
 - b) il conduttore di caldaie a vapore per impianti che richiedano la patente di primogrado o di secondo grado A;
 - 1) discontinuo gruppo A: autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri patentati e

motocarristi.

D/1

Declaratoria

Lavoratori che provenienti dai precedenti livelli professionali svolgono mansioni per le quali è richiesto un adeguato grado di qualificazione.

Profili

Operai

- 1) operaio in iter di specializzazione (dopo 2 anni acquisisce il livello C/1);
- 2) macchinista di macchine da stampa (dopo 2 anni acquisisce il livello C/1);
- 3) legatore in iter di qualificazione (dopo 2 anni acquisisce il livello C/2);
- 4) confezionatore e speditore periodici (dopo 2 anni acquisisce il livello C/2);
- 5) aiutante conduttore e preparatore di macchine e impianti cartotecnici (dopo 2 anni acquisisce il livello C/2);
- 6) addetto a macchine e impianti cartotecnici e a lavori semplici di allestimento, raccolta e confezione del prodotto;
- 7) addetto al magazzino: colui che svolge nel magazzino stesso mansioni per le quali è richiesta una competenza specifica (esempio: imballatori, impacchettatori, speditori, etichettatori, fattorini di mezzi motorizzati di case editrici, ecc.);
- 8) addetto a macchine e impianti cartotecnici e a lavori di allestimento, che interviene anche come aiutante conduttore su più macchine ed impianti cartotecnici (dopo 2 anni acquisisce il livello C/2).

D/2

Declaratoria

Lavoratori addetti a servizi o uffici amministrativi o tecnici che svolgono mansioni per le quali è richiesta una appropriata preparazione ed esperienza.

Parte impiegati.

Profili

Impiegati

- 1) l'impiegato addetto alla contabilità;
- 2) l'addetto all'amministrazione del magazzino;
- 3) l'archivista;
- 4) l'addetto a mansioni di segreteria o che svolge semplici lavori d'ufficio;
- 5) il centralinista telefonico;
- 6) il preparatore di commissioni che appronta e controlla per la spedizione le ordinazioni dei clienti (nelle aziende editoriali);
- 7) l'addetto alla registrazione dei movimenti di carico e scarico nell'ufficiotecnico materiale (nelle aziende editoriali);
- 8) l'addetto alla preparazione degli ordinativi telefonici (nelle aziende editoriali);
- 9) l'addetto all'elaborazione delle commissioni pubblicitarie (nelle aziende editoriali);
- 10) il commesso di cassa ed esattore (nelle aziende editoriali).

Gli impiegati dopo 1 anno di permanenza in D/2 saranno assegnati alla C/2.

Per i profili per i quali è previsto un ulteriore iter automatico la permanenza in C/2 è di 2 anni e l'attestazione finale è in C/1.

L'anzianità utile alla maturazione degli scatti di anzianità decorre dal completamento dell'iter automatico di carriera.

Operai

- 1) operai in iter di qualificazione o specializzazione (dopo 1 anno acquisiscono il livello
- 2) D/1);
- 3) macchinista di macchine da stampa (dopo 1 anno acquisisce il livello D/1);
- 4) torcoliere;

- 5) confezionatore e speditore periodici (dopo 1 anno acquisisce il livello D/1);
- 6) addetto a macchine e impianti cartotecnici o a lavori semplici di allestimento, raccolta e confezione del prodotto (dopo 1 anno acquisisce il livello D/1);
- 7) complementare qualificato ed equiparati: operai che nel proprio mestiere abbiano raggiunto un normale grado di capacità.

Sono equiparati ai "complementari qualificati" i conduttori di carrelli a motore elevatori con ganasce per bobine;

- 8) ausiliario specializzato: l'operaio che compie lavori di preparazione dei materiali necessari alla lavorazione e il conduttore di carrelli a motore nonché i fattorini delle case editrici;
- 9) discontinuo gruppo B: custodi, guardiani, uscieri, portieri, fattorini (esclusi quelli delle case editrici), addetti ad altre mansioni.

Al fattorino conduttore di motocicli e ciclomotori con esclusione di quello delle case editrici sarà corrisposta una maggiorazione del 12% sul salario contrattuale conglobato di cui all'art. 30.

E

Declaratoria

Lavoratori addetti a lavori o servizi di manovalanza comune.

Art. 79

Mobilità del personale

È consentita la mobilità del personale, per esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Per le modifiche dell'organizzazione del lavoro si rinvia alle procedure previste all'art. 5.

L'istituto è comunque attivabile:

- in caso di fermo impianti;
- con riferimento al personale eccedente l'organico tecnico netto di macchina e/o di reparto.

L'organico tecnico è determinato in ragione del livello tecnologico dell'impianto e della complessità delle fasi di lavorazione in atto.

Art. 80

Quota oraria operai - Grafici - Periodici

In relazione al sistema di classificazione unica adottato, i valori base contrattuali degli operai vengono espressi ai fini contabili in valori mensili. La retribuzione degli operai continuerà peraltro a essere conteggiata e corrisposta con le modalità e le scadenze in atto presso ciascuna azienda.

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

Art. 81

Tirocinio

La qualificazione professionale, limitatamente ai casi in cui non sia possibile per legge o per contratto effettuare l'apprendistato, si acquisisce anche mediante tirocinio aziendale della durata di 1 anno con retribuzione rapportata al livello parametrico del gruppo E della classificazione unica, al termine del quale il tirocinante viene inserito, come l'apprendista, nell'iter professionale previsto per la sua specializzazione.

Art. 82

Iter professionale

Operai

Terminato il periodo di tirocinio o di inserimento di cui agli articoli precedenti oppure in caso di assunzioni di operai privi di esperienze precedenti nelle mansioni assegnate, il lavoratore verrà inquadrato al livello D/2 della classificazione professionale unica.

La permanenza dell'operaio al livello D/2 è fissata in un anno, trascorso il quale lo stesso acquisirà il diritto al passaggio al livello D/1 dove trascorrerà altri due anni prima di acquisire il diritto all'inquadramento previsto per la sua specializzazione.

Impiegati

Gli impiegati addetti a mansioni inquadrate nel livello D/2 dopo un anno di permanenza in detto livello

Maggiorazioni

A favore dei lavoratori Operai, Impiegati tecnici e Quadri tecnici addetti alla preparazione, alla stampa (compreso l'eventuale completamento del periodico con macchina a foglio steso), alla confezione e spedizione di periodici illustrati stampati con le macchine rotative rotocalco a carta in bobina saranno corrisposti i seguenti importi in cifra fissa:

Livelli retributivi	Importi - valori mensili	Livelli retributivi	Importi - valori mensili
Quadri e gruppo A	€65,07	C/2	€ 42,35
B/1S	€55,78	D/1	€ 40,28
B/1	€ 55,78	D/2	€ 38,22
B/2	€ 54,23	E	€ 27,37
B/3	€ 49,06		
C/1	€ 40,06		

Art. 88

Lavoro straordinario, notturno e festivo

Fermo restando quanto previsto dall'art. 27 a favore dei lavoratori di cui all'art. 87, il lavoro straordinario feriale sarà compensato con una percentuale di maggiorazione del 40% sulla retribuzione, mentre per quello notturno e festivo la percentuale sarà dell'80%.

Art. 89

Limiti di applicabilità - Artt. 1 e 2

Le norme di cui all'art. 87 e 88 saranno applicate a favore dei lavoratori di ambo i sessi (operai e impiegati tecnici) delle seguenti specializzazioni delle aziende aventi le caratteristiche di cui sopra, con esclusione di quelli, anche di eguale categoria, appartenenti ai reparti "lavori diversi" delle aziende stesse:

- compositori a mano, addetti alle T.T.S. prevalentemente adibiti a lavori dei periodici - revisori - compositori a macchina e loro ausiliari (questi ultimi ove esistano) - fotografi - ritoccati - incisori e loro ausiliari - disegnatori - galvanisti e loro ausiliari - montatori - impressori di rotativa rotocalcografica e loro ausiliari - confezionatori, speditori e loro ausiliari (questi ultimi ove esistano) - conduttori di caldaie a vapore e addetti al recupero del solvente - impressori addetti alla stampa di veline - lisciatori di cilindro di rotocalco - autisti e loro ausiliari prevalentemente adibiti al trasporto dei periodici - meccanici ed elettricisti prevalentemente adibiti alla manutenzione e riparazione degli impianti e delle macchine dei reparti rotocalco per la stampa dei periodici - ausiliari addetti prevalentemente al magazzino bobine dei periodici.

Nelle aziende miste agli autisti e loro ausiliari prevalentemente adibiti al trasporto dei periodici, ai meccanici ed elettricisti prevalentemente adibiti alla manutenzione e riparazione degli impianti e delle macchine del reparto rotocalco per la stampa dei periodici e agli ausiliari prevalentemente addetti al magazzino bobine dei periodici, saranno estese le maggiorazioni di cui all'art. 1, mentre per quanto riguarda gli altri istituti contrattuali il relativo miglior trattamento riservato al settore periodici verrà trasformato in paga.

Art. 90

Tecnologie informatiche

Il presente articolo si applica a tutte le aziende che stampano periodici indipendentemente dal procedimento di stampa adottato.

La composizione e la trattazione dei testi e l'impaginazione dei testi e delle immagini costituiscono la fase iniziale del processo produttivo grafico indipendentemente dal luogo in cui sono installati gli impianti di produzione. Nelle aziende editoriali che abbiano adottato sistemi integrati editoriali è compito dei lavoratori disciplinati dal CCNL grafici procedere alla composizione e alla trattazione dei testi e all'impaginazione dei testi e delle immagini utilizzando per la loro progettazione e la loro realizzazione gli strumenti tecnici forniti dai sistemi editoriali.

Peraltro, dato che gli adeguamenti dell'organizzazione produttiva agli investimenti in innovazione tecnologica devono essere finalizzati all'incremento della produttività e della competitività delle

imprese, vanno evitate duplicazioni di operazioni non richieste dal processo produttivo. L'utilizzazione dei sistemi editoriali (o di altri simili supporti tecnologici) e la conseguente organizzazione del ciclo produttivo del periodico, compresa la fase di videoimpaginazione, non deve, comunque, determinare improprie ridistribuzioni di mansioni con i giornalisti ai quali compete la ideazione/progettazione concettuale dei testi e delle pubblicazioni, mentre al lavoratore grafico compete la realizzazione, anche di elevato contenuto progettuale e con apporti propositivi, della fase di videoimpaginazione nell'ambito delle caratteristiche e potenzialità proprie del sistema.

Sono pertanto di competenza dei lavoratori grafici le fasi produttive del periodico - comprese quelle relative al trattamento digitale delle immagini e alla progettazione tecnica per la realizzazione dell'impostazione grafica della videoimpaginazione - con esclusione della ribattitura dei testi elaborati direttamente e immessi in produzione con i terminali da ciascun giornalista dipendente dall'azienda editrice o utilizzando testi provenienti dalle agenzie di informazione o intervenendo sulle fonti di informazione collegate in linea con il sistema editoriale nonché degli interventi effettuati dai giornalisti nelle varie fasi di realizzazione delle pagine relativi a successive verifiche del progetto originario di videoimpaginazione. È inoltre consentita, sempre previa contrattazione tra le Parti a livello aziendale, la costituzione nelle redazioni di gruppi di lavoro composti da grafici e giornalisti che operino sui videoimpaginatori nell'intento di migliorare la professionalità degli addetti e la qualità grafica del giornale.

In caso di disaccordo tra le Parti aziendali sull'interpretazione o sull'applicazione di quanto sopra previsto, la questione verrà demandata all'esame delle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto.

Art. 91

Confezionatori

Gli addetti alle macchine cucitrici a catena sono considerati confezionatori con la seguente posizione professionale secondo lo schema di classificazione unica:

- capo macchina: livello C/1;
- confezionatore: livello C/2 trascorsi 2 bienni di appartenenza ai livelli D/2 e D/1;
- tirocinanti: livello D/2, con salario ridotto del 10% per il 1° semestre e del 5% per il 2° semestre.

Art. 92

Tirocinio

I rotativisti e gli incisori devono provenire dalle rispettive specializzazioni grafiche. Laddove non si riscontri tale provenienza o non sia obiettivamente possibile effettuare l'apprendistato, è previsto un periodo di tirocinio secondo quanto contemplato dalla Parte quinta, classificazione professionale unica, del presente Contratto.

Art. 93

Compositori, revisori ed addetti al recupero del solvente

I compositori a mano addetti ai periodici devono essere di 1ª categoria (livello C/1), i revisori dei periodici sono considerati impiegati tecnici di 2ª categoria (livello B/2), mentre gli addetti al recupero dei solventi sono classificati "complementari qualificati" (livello D/2).

Art. 94

Ripartizione retributiva nelle aziende miste

Per le aziende a lavorazione mista, a evitare spiacevoli differenziazioni di trattamento, i benefici di cui all'art. 87 e, ove si ritenga opportuno, anche dell'art. 88, verranno estesi all'intera massa di lavoratori all'uopo procedendo alla ripartizione dell'onere complessivo derivante alle aziende dalla concessione dei benefici stessi. Tale ripartizione sarà effettuata tenendo presente lo stesso rapporto di forze tra il personale addetto alle varie lavorazioni.

La valutazione della ripartizione sarà fatta d'accordo tra la Direzione aziendale e la RSU/RSA, rispettivamente assistite dalle Organizzazioni sindacali locali. In caso di mancato accordo saranno investite della questione le Associazioni di secondo grado stipulanti. Per lavorazioni miste si intendono sia la produzione di periodici illustrati effettuata con diverse tecnologie di stampa, sia l'utilizzo della tecnologia rotocalco anche per prodotti diversi dal periodico. Sono fatti salvi gli accordi di miglior

favore.

Art. 95

Riposi retribuiti

Fermo restando quanto previsto all'art. 27 ai periodicisti verranno riconosciuti 4 giorni di riposo retribuito dopo il compimento di tre anni di anzianità e ulteriori 4 giorni al compimento del 6° anno di anzianità.

Art. 96

Ferie

In deroga alla misura prevista dall'art. 6, Parte terza, Impiegati, sono riconosciuti i seguenti giorni di ferie per gli impiegati tecnici individuati dall'art. 89, Parte sesta:

- impiegati tecnici con anzianità di servizio superiore a 3 anni: altri 3 giorni;
- impiegati tecnici con anzianità di servizio superiore a 8 anni: ulteriori 3 giorni.

I Lavoratori hanno diritto ogni anno a un periodo di ferie, che di norma va dal mese di gennaio al mese di dicembre.

Parte settima STIPENDI E SALARI

Art. 97

Tabella dei minimi di stipendio e salario per GRAFICI e EDITORI

Ai 12 livelli previsti dalla classificazione del personale di cui al presente Contratto, corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nella seguente tabella 1. L'incremento per i tre anni di validità del presente CCNL - 2025/2028 - è stato di € 178,00 (13%) considerando l'indice previsionale IPCA che per il 2025 è pari all'2%, per il 2026 è pari al 2% e per il 2027 pari al 2% e a seguito delle trattative sindacali. Per l'incremento dei Grafici si è tenuto conto del livello B3.

Tabella di parametro

livelli	parametro
Q	243
AS	242
A	205
B1S	195
B1	192
B2	180
*B3	165
C1	153
C2	139
D1	126
D2	115
E	100

Tabella 1: Paga Base Nazionale conglobata settore Grafici espressa in €

livelli	Salario contrattuale al 30/04/2025	Incremento dal 01/05/2025	Salario contrattuale dal 01/05/2025	Incremento dal 01/05/2026	Salario contrattuale dal 01/05/2026	Incremento dal 01/10/2027	Salario contrattuale dal 01/10/2027	Totale incremento
Q	2.035,90	87,67	2.123,57	87,67	2.211,24	87,67	2.298,91	263,01
AS	2.026,24	87,31	2.113,55	87,31	2.200,86	87,31	2.288,17	261,93
A	1.711,38	73,93	1.785,31	73,93	1.859,24	73,93	1.933,17	221,88
BIS	1.645,83	70,35	1.716,18	70,35	1.786,53	70,35	1.856,88	211,06
B1	1.597,48	69,27	1.666,75	69,27	1.736,02	69,27	1.805,29	207,81
B2	1.496,23	64,94	1.561,17	64,94	1.626,11	64,94	1.691,05	194,82
*B3	1.389,04	59,53	1.448,57	59,53	1.508,10	59,53	1.567,63	178,60
CI	1.282,60	55,20	1.337,80	55,20	1.393,00	55,20	1.448,20	165,60
C2	1.278,24	50,14	1.328,38	50,14	1.378,52	50,14	1.428,66	150,44

DI	1.256,70	45,45	1.302,15	45,45	1.347,60	45,45	1.393,05	136,37
D2	1.234,63	41,48	1.276,11	41,48	1.317,59	41,48	1.359,07	124,46
E	1.186,45	36,08	1.222,53	36,08	1.258,61	36,08	1.294,69	108,24

Per gli editori ai fini dell'applicazione dell'aumento di 178,00 euro si è tenuto conto del Livello 2.

PARAMETRI EDITORI

Livelli	Parametro
Q	170
1	169,28
2	142,86
3	137,14
4	125,71
5	115,71
6	107,14
7	100

Tabella 1: Paga Base Nazionale conglobata settore Editori

livelli	Salario contrattuale al 30/04/2025	Incremento dal 01/05/2025	Salario contrattuale dal 01/05/2025	Incremento dal 01/05/2026	Salario contrattuale dal 01/05/2026	Incremento dal 01/10/2027	Salario contrattuale dal 01/10/2027	Totale incremento
Q	2.000,19	68,25	2.068,44	68,25	2.136,69	68,25	2.204,94	204,76
1	1.990,61	67,96	2.058,57	67,96	2.126,53	67,96	2.194,49	203,88
*2	1.675,80	57,36	1.733,16	57,36	1.790,52	57,36	1.847,88	172,08
3	1.572,38	55,06	1.627,44	55,06	1.682,50	55,06	1.737,56	165,18
4	1.470,68	50,47	1.521,15	50,47	1.571,62	50,47	1.622,09	151,41
5	1.364,31	46,45	1.410,76	46,45	1.457,21	46,45	1.469,58	139,36
6	1.318,36	43,01	1.361,37	43,01	1.404,38	43,01	1.503,66	129,04
7	1.269,41	40,15	1.309,56	40,15	1.349,71	40,15	1.389,86	120,45

Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato

Art. 98

Le Parti, di comune accordo con il Consiglio Direttivo dell'Ente Bilaterale Nazionale EBIUNI, convengono di affidare all'Ente Bilaterale EBIN.PMI le eventuali richieste che pervengono all'Ente Bilaterale EBIUNI per le sole attività di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato secondo le modalità previste dal presente articolo.

Il Consiglio Direttivo dell'Ente Bilaterale Nazionale - EBIN.PMI, ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ha istituito la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato dei Contratti di lavoro.

Ai sensi dell'art. 75, comma 1, del D.lgs. n. 276/2003, come modificato dal D.lgs. n. 251/2004 e dalla Legge 4 novembre 2010, n.183, la Certificazione del Contratto può essere richiesta per tutti i contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro, quindi qualsiasi tipologia di contratto di lavoro subordinato e autonomo, ma anche contratti di appalto, di somministrazione di agenzia, rappresentanza commerciale ecc.

Inoltre, possono formare oggetto di certificazione i regolamenti interni di cooperative. La certificazione può intervenire al momento della stipulazione del contratto o anche successivamente nel corso della sua esecuzione per eventuali modifiche. La Commissione è competente a certificare gli atti di disposizione dei diritti effettuati dalle Parti del rapporto di lavoro subordinato o dei rapporti di cui all'art. 409 c.p.c.

La Commissione è competente anche relativamente al rilascio del parere di conformità relativamente ai piani formativi contenuti nei contratti di apprendistato ex D.lgs.167/2011 s.m.i. ("Testo Unico dell'Apprendistato") e in base ai CCNL sottoscritti tra le Parti sociali componenti l'EBIN.PMI.

Per tale attività, per la quale è prevista una procedura ad hoc pubblicata sul sito web www.ebinpmi.it, viene dato mandato esclusivo ai fini del rilascio del parere di conformità del PFI (Piano Formativo Individuale) all'Organismo Paritetico Nazionale.

La certificazione è una procedura di carattere volontario finalizzata ad attestare che il contratto che si vuole sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge. L'istituto della certificazione nasce per ridurre il contenzioso in materia di lavoro.

Possono essere oggetto di certificazione:

- tutti i contratti di lavoro in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro;
- i contratti di appalto;
- le rinunce e le transazioni ex art. 2113 c.c.;
- il regolamento interno delle cooperative, relativamente ai contratti stipulati con i soci lavoratori;
- accordi individuali di modifica delle mansioni ai sensi dell'art. 3 del D.lgs 81/2015;

La Commissione di Certificazione, pertanto, ha il potere di svolgere:

1. **Attività di consulenza e assistenza alle Parti contrattuali** sia al momento della stipulazione del contratto di lavoro sia, successivamente, per eventuali modifiche concordate in sede di attuazione del rapporto;
2. **Attività di certificazione** di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente, o indirettamente, una prestazione di lavoro;
3. **Attività di conciliazione** delle controversie di lavoro, ai sensi dell'art. 410 c.p.c.;
4. **Funzione arbitrale:** Nei casi consentiti dalla legge, le Parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla Commissione, anche in occasione dello svolgimento del tentativo di conciliazione, il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

La Segreteria della Commissione Nazionale Certificazione, Conciliazione e Arbitrato Paritetica Nazionale ha sede presso l'Ente Bilaterale Nazionale denominato EBIUNI.

Per ottenere il procedimento di certificazione occorre presentare idonea istanza di richiesta indirizzata alla Commissione ed è scaricabile dal sito www.ebiuni.it alla voce "chi siamo - organismi".

Archivio contratti

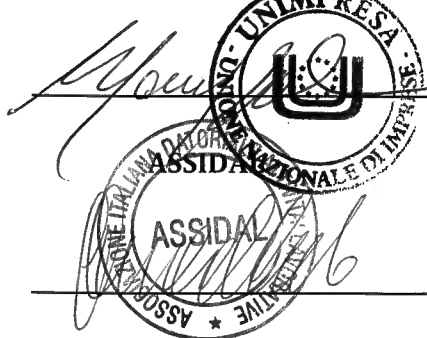
Art. 99

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della Legge n. 963/88, le Parti contraenti s'impegnano a inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, copia del presente CCNL. Inoltre, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto-legge n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazioni nella Legge 29 luglio 1996, n. 402, il presente CCNL, a cura di UNIMPRESA, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e agli Enti previdenziali e assistenziali.

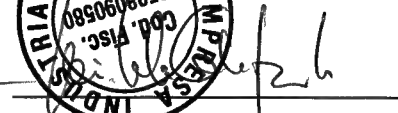
In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica che si riferisce alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso di UNIMPRESA sentite le O.S. Firmatarie.

Roma, 30 aprile 2025


UNIMPRESA




UNIMPRESA INDUSTRIA




CONF.A.I.L.



UNIONE NAZIONALE AZIENDE, PENSILANTI E PROFESSIONISTI



F.I.A.P. CONF.A.I.L.



Pag. 85 a 85

