

Il giorno 4 novembre 2009

Tra

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA INDUSTRIE GRAFICHE  
CARTOTECNICHE E TRASFORMATRICI

*Attem*

*Rede*

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

*Imml*

SLC CGIL

*[Signature]*

*Molt Det*

FISTEL CISL

*[Signature]*

UILCOM UIL

*[Signature]*

UGL CARTA E STAMPA

*[Signature]*

*[Signature]*

## PREMESSA

Per la realizzazione ed il mantenimento di un sistema di relazioni industriali funzionale alle esigenze delle imprese e dei lavoratori non si può prescindere dall'attribuzione all'autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo cui le parti stesse riconnettono un ruolo di primaria importanza nella prevenzione dei conflitti.

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

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

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

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

 2

## **SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI**

### **Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**

**Il c.c.n.l. ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa.**

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

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

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

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

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



**OSSERVATORIO NAZIONALE**

*Aggiungere al 4° comma*

Commissione che, sulla base degli andamenti economico-sociali rilevati dall'Osservatorio elabori, ove ritenuto opportuno, posizioni comuni da rappresentare alle Istituzioni competenti anche in collegamento con le altre componenti la filiera.

## CONTRATTO A TERMINE

*Aggiungere:*

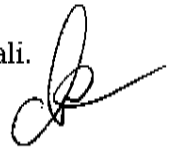
Ai fini di quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs n. 368/2001 comma 4 ter vengono considerate stagionali, in aggiunta a quelle elencate nel DPR n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni le lavorazioni di seguito indicate.

- 1) In coerenza con quanto convenuto nell'accordo delle parti sociali del comparto alimentare che tra l'altro ha attribuito il carattere di stagionalità:
  - alla produzione di specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno collegati a particolari festività o ricorrenze.
  - alla produzione di gelati, dessert creme, pret a glacer ed affini;

viene riconosciuta carattere di stagionalità alla produzione di imballaggi in cartoncino litografato, cartone ondulato e imballaggi flessibili destinati ai prodotti sopra individuati.

- 2) la produzione di cartone ondulato e di scatole in cartone ondulato per le campagne dell'orto-frutta.

L'azienda informa annualmente le RSU sulle assunzioni effettuate per prestazioni stagionali.



## Classificazione Unica

### Livello B2

Al profilo n. 4) aggiungere dopo operatore di laboratorio: **“o di impianto biologico”**.

### Livello C1S

Inserire le seguenti declaratorie:

- lavoratore che con rilevante grado di specializzazione, opera indistintamente ed in autonomia sia in cartiera che in cartotecnica, svolgendo lavori complementari di riparazione e manutenzione o aggiustaggio o messa a punto o montaggio di gruppi o impianti meccanici o elettrici o elettronici o idraulici o pneumatici che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali;
- lavoratore di cartiera che, previo adeguato addestramento, su richiesta dell'azienda, svolga almeno una delle tre seguenti mansioni: 1° aiuto macchina continua; 1° aiuto di patinatrice off-line; operatore preparazione patine; e almeno una delle seguenti due mansioni: conduttore calandre; conduttore bobinatrice;
- per gli addetti alle lavorazioni grafiche: macchinista di rotativa rotocalco e litografica il cui capo macchina sia inquadrato al livello B2 che, in possesso della specializzazione disponga di una accresciuta professionalità che gli consenta di svolgere qualsiasi operazione complessa di regolazione e controllo di ogni tipo in macchina e fuori macchina; capo macchina offset a 4 colori e oltre;
- conduttore specializzato che, con responsabilità del ciclo operativo, opera, indifferentemente nelle tipologie rotoli o piegati, su impianti cartotecnici del comparto tissue di media complessità, muniti anche di gruppi stampa in quadricromia ed esegue piccola manutenzione, cambi formato, messa a punto e ottimizzazione su tutte le macchine della linea con responsabilità delle modalità e dei risultati dell'intervento.
- Lavoratore di cartiera o di cartotecnica, che con rilevante grado di specializzazione svolga lavori di riparazione e manutenzione di impianti elettrici, elettronici, idraulici, pneumatici o oleodinamici, effettuando interventi anche su parti software.
- Conduttore che, con specializzazione tecnica e professionale, opera con responsabilità del setup e del ciclo operativo con un equipaggio complessivo di due persone su macchina case maker a due o più colori con incollatura e cucitura in linea e sistema di pallettizzazione del prodotto e che svolge tale mansione da almeno due anni.

### Livello C1

Al profilo n. 13) sostituire “su tutte le macchine componenti la linea” con **“su più gruppi della linea”**.

### Modificare il profilo n. 14) come segue:

Conduttore con adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale che, con responsabilità del ciclo operativo, opera su macchine o impianti cartotecnici di media complessità tecnica e tecnologica del comparto tissue di tipologia piegati ed esegue abitualmente su almeno due linee della stessa tipologia di prodotto (fazzoletti o tovaglioli) operazioni di piccola manutenzione, cambi formato, messa a punto e ottimizzazione su tutte le macchine componenti le linee con responsabilità delle modalità e dei risultati dell'intervento.

Alla dichiarazione a verbale relativa ai profili n. 12) e 13) del livello C1 aggiungere dopo asciugatutto: **"e industriali"**.

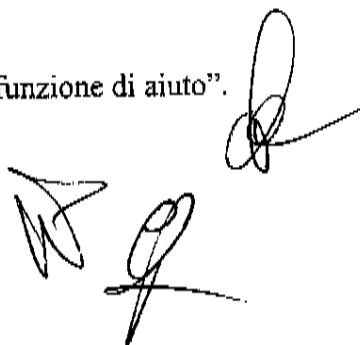
**Livello C2**

Al profilo n. 7), aggiungere dopo utensili: **(proveniente dal 3° livello del Gruppo C dove ha trascorso 2 anni di effettivo servizio)**

**Livello C3**

Eliminare il 2° profilo.

Al profilo n. 3) eliminare : "nonchè a funzione di aiuto".



## ART. 14 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

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

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

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

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

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

Le prestazioni straordinarie, per le causali sopra elencate, possono essere richieste entro il limite di **70** annue pro capite.

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

Per i lavoratori inseriti nelle turnazioni a ciclo continuo ai quali non si applicano le casistiche di cui sopra, il principio della non obbligatorietà non trova applicazione nei casi di esigenze produttive o organizzative entro il limite di **48 ore annue e 16 ore trimestrali**.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ART. 15 - MAGGIORAZIONE PER LAVORO A TURNI

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

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

Nel caso in cui il lavoratore, per cause indipendenti dalla propria volontà o in seguito a permesso concessogli, non sia in grado di prestare la propria opera per l'intero turno, avrà ugualmente diritto alle maggiorazioni suddette per le ore di lavoro effettivamente prestate. Per le prestazioni non avvicendate si considera lavoro diurno quello coincidente con il periodo compreso nel primo e secondo turno e lavoro notturno quello coincidente con il periodo del terzo turno.

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

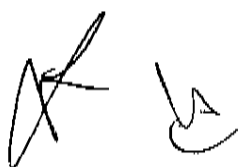
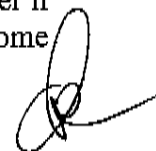
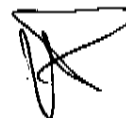
Il trattamento di cui al presente articolo è dovuto anche nel caso di lavoro domenicale o festivo e le maggiorazioni di cui al presente articolo stesso fanno parte della retribuzione a tutti gli effetti contrattuali, meno che per le prestazioni occasionali di brevissima durata.

### *Chiarimento a verbale per il settore della carta*

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

### *Dichiarazione a verbale per il settore cartotecnico*

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



## **ART. 16 - PREMI DI RISULTATO**

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

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

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

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

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

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

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

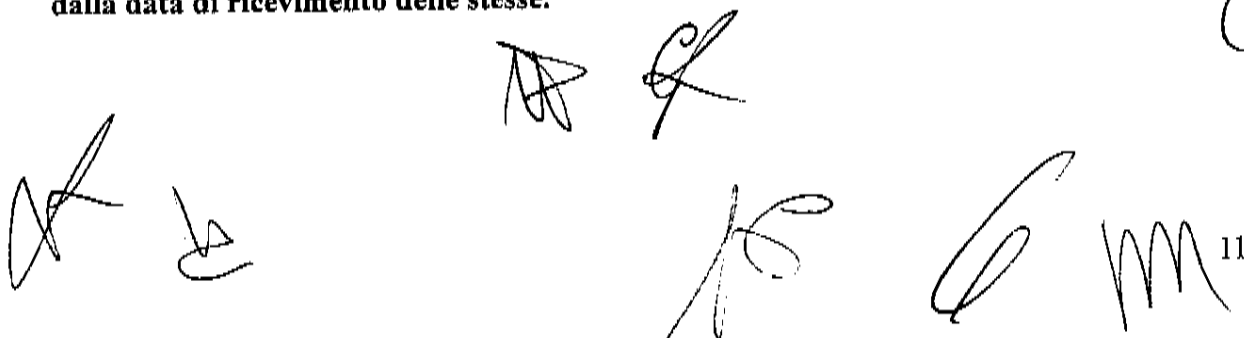
In relazione a quanto sopra il premio non potrà essere determinato a priori ed avrà caratteristiche di totale variabilità.

Il premio dovrà avere i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

L'accordo per il premio avrà durata triennale e la contrattazione si svolgerà secondo il principio della non sovrapponibilità nell'anno dei cicli negoziali.

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

**L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse.**



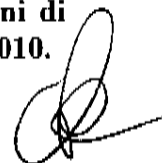

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

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

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

***Norma transitoria***

**Nel presupposto che nelle aziende di minore dimensione un ostacolo alla maggiore diffusione di accordi di II livello sia costituito dalla difficoltà di individuare e gestire indicatori di produttività, qualità ed altri elementi di competitività viene istituita tra le parti stipulanti una commissione con il compito di elaborare semplici articolazioni di premi di risultato da mettere a disposizione delle parti aziendali entro il 30 giugno 2010.**


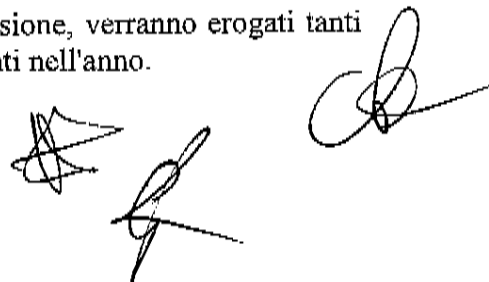


## ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

A decorrere dal 2011 ai lavoratori a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio di ogni anno nelle aziende che non abbiano mai fatto contrattazione di II livello e che nei precedenti quattro anni non abbiano ricevuto nessun altro trattamento economico individuale o collettivo in aggiunta a quanto spettante a norma di c.c.n.l., è riconosciuta con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo un importo annuo di 250 euro lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal CCNL.

L'importo è onnicomprensivo e non computabile ai fini del TFR.

In caso di risoluzione del rapporto prima della data di corresponsione, verranno erogati tanti dodicesimi dell'importo quanti sono i mesi interi di servizio prestati nell'anno.



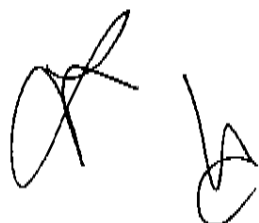
**Art. 18 - MOBILITA' DEL PERSONALE**

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

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

L'istituto è, comunque attivabile:

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



## Igiene e sicurezza del lavoro

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

**Per quanto riguarda i RLS, le parti elaboreranno nei tempi tecnici strettamente necessari i contenuti specifici della formazione di base e degli aggiornamenti periodici nel rispetto delle quantità minime di legge e nella prospettiva di una fruibilità degli stessi, sia con la modalità tradizionale, sia con la modalità della formazione a distanza.**

**La formazione avverrà durante l'orario di lavoro e non potrà comportare oneri economici a carico dei lavoratori.**

**Inoltre, al fine di rendere più organico il principio della bilateralità in tema di formazione, verrà valutata, tramite una apposita commissione, la praticabilità dell'estensione dell'ambito di operatività dell'Enipg ai comparti cartario e cartotecnico.**

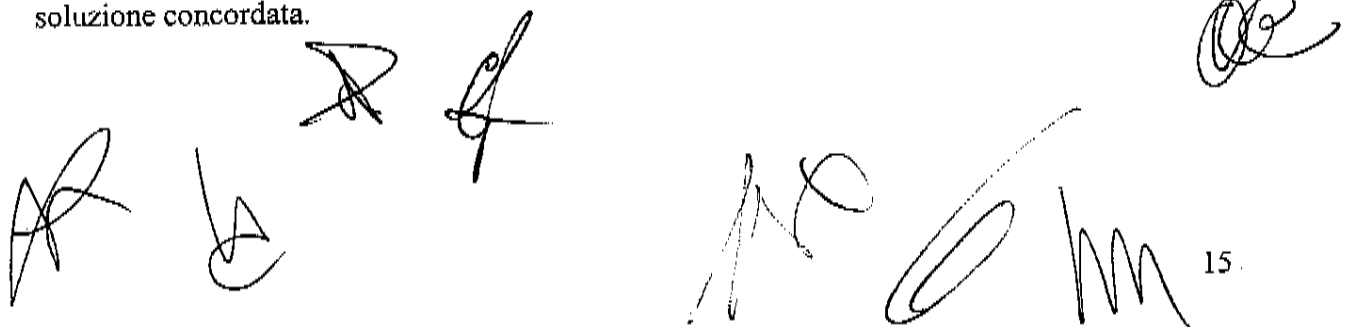
Le aziende, ai sensi di legge, manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino la salubrità e l'igiene dell'ambiente di lavoro curandone l'aerazione, la pulizia, l'illuminazione e possibilmente il riscaldamento; parimenti, le aziende, nei casi previsti dalla legge, metteranno a disposizione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

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

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

Fermo restando quanto previsto dalle precedenti norme di legge in materia tuttora vigenti, per ciò che riguarda i diritti e i doveri delle parti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro, si richiamano le norme del Dlgs n. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni e le disposizioni di attuazione pattuite con l'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, il Dlgs n. 81/2008 e Dlgs n. 106/2009.

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



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

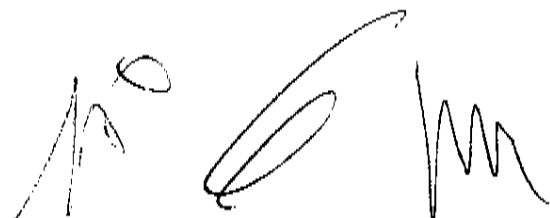

Nelle aziende che occupano da 5 a 15 dipendenti i compiti e le attribuzioni del rappresentante per la sicurezza vengono assunti dal Delegato di impresa di cui all'art. 10, Parte prima - Norme generali, ove tale carica sia stata attivata.

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

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

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

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

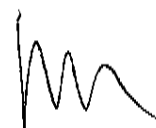
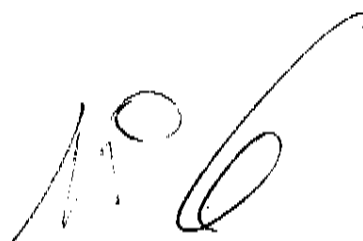
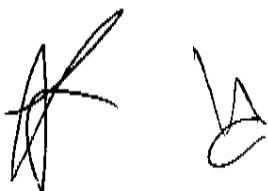
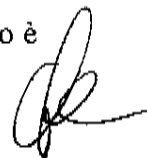




## APPALTI E LAVORI ESTERNI

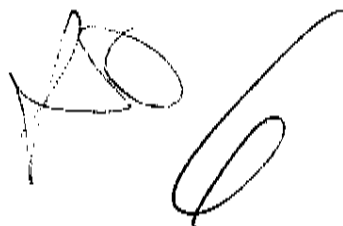
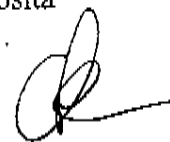
Inserire il seguente 3° comma.

L'azienda su richiesta delle RSU fornirà una attestazione scritta che nel contratto di appalto è stata inserita la clausola di cui al comma precedente.



## FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

In relazione alla richiesta di una forma di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti dei comparti disciplinati dal c.c.n.l., in considerazione della complessità della materia e della conseguente necessità di accurati approfondimenti, si conviene di costituire una apposita commissione che individui possibili articolazioni, modalità e costi entro il 31 ottobre 2011.



## ART. 20 - DISCIPLINA DEL LAVORO (IN NORME GENERALI)

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

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

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 sei mesi precedenti.

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

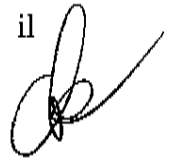

Potrà essere licenziato **con preavviso il dipendente:**

- che sia recidivo nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a sospensione nei sei mesi precedenti oppure recidivo nella medesima mancanza che abbia 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:**

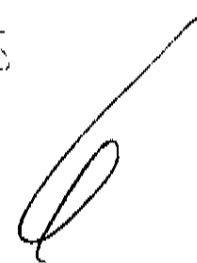
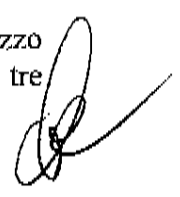
- che abbia lavorato o costruito, all'interno dello stabilimento e senza autorizzazione della Direzione, oggetti per proprio uso o per conto terzi nei casi non previsti dal punto i) fermo restando il diritto delle aziende di operare sul TFR, fino a concorrenza, le trattenute dovute a titolo di risarcimento 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.

Ai **dipendenti** licenziati per le mancanze di cui sopra verrà comunque corrisposto il trattamento di fine rapporto.

 20

**Permessi – Art. 8 Parte Operai e Art. 6 Parte Impiegati**

I permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992, quando vengano fruiti per un utilizzo programmabile che lo consenta, dovranno essere richiesti con un preavviso minimo di tre giorni lavorativi.

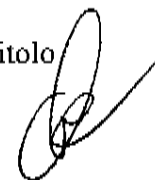


# QUADRI

## Trattamento economico

In relazione alla particolare funzione esercitata dai Quadri, a decorrere dal 2010 la retribuzione annua degli stessi ai sensi dell'art. 35, Parte Prima, Nomenclatura (comprensiva quindi di superminimi, premi ed altri emolumenti comunque denominati) non può essere inferiore ad un minimo di garanzia pari al trattamento economico contrattuale annuo spettante aumentato del 7%.

Nel caso di retribuzione inferiori, la differenza sarà corrisposta nel mese di dicembre a titolo di "importo annuo aggiuntivo onnicomprensivo".



BYBLOS

IL CONTRIBUTO VIENE ELEVASO AL 1,2% DAL 01/01/2012

 22

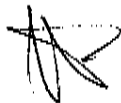
### Indennità di ottimizzazione organizzativa

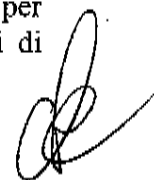
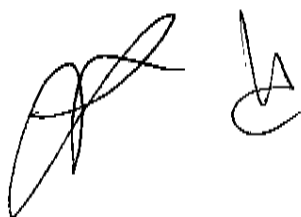
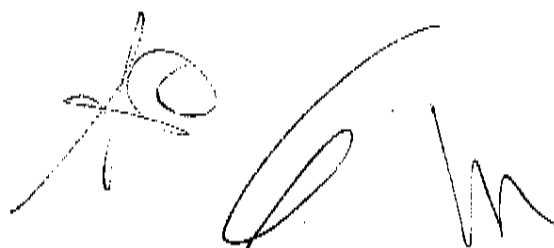
In relazione agli incrementi di efficienza organizzativa e competitività derivanti dalle norme concordate in tema di mobilità del personale, straordinario obbligatorio, criteri di godimento delle ferie, flessibilità dell'orario di lavoro, tutte direttamente applicabili in sede aziendale viene istituita l'indennità di efficienza organizzativa nelle seguenti misure:

**TABELLA INDENNITA' OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA**

LIV.	dal 01/01/2010	dal 01/01/2011	dal 01/01/2012
Q	16,34	8,17	16,34
AS	16,27	8,14	16,27
A	13,86	6,93	13,86
B1	12,29	6,14	12,29
B2S	11,90	5,95	11,90
B2	11,37	5,69	11,37
C1S	10,52	5,26	10,52
C1	10,00	5,00	10,00
C2	9,08	4,54	9,08
C3	8,43	4,22	8,43
D1	7,91	3,95	7,91
D2	7,25	3,63	7,25
E	6,54	3,27	6,54

L'indennità corrisposta per 13 mensilità costituisce base di calcolo per le maggiorazioni per turni, mentre è comprensiva dei riflessi sui rimanenti istituti contrattuali e sugli istituti di legge.



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

LIV.	dal 01/01/2010		dal 01/01/2011		dal 01/01/2012	
	Aumenti	Minimi	Aumenti	Minimi	Aumenti	Minimi
Q	49,02	1559,89	57,19	1568,06	49,02	1617,08
AS	48,82	1553,65	56,96	1561,79	48,82	1610,61
A	41,57	1322,78	48,50	1329,71	41,57	1371,28
B1	36,86	1173,04	43,01	1179,18	36,86	1216,04
B2S	35,69	1135,60	41,63	1141,55	35,69	1177,23
B2	34,12	1085,68	39,80	1091,37	34,12	1125,49
C1S	31,57	1004,57	36,83	1009,83	31,57	1041,40
C1	30,00	954,65	35,00	959,65	30,00	989,65
C2	27,25	867,30	31,80	871,84	27,25	899,09
C3	25,29	804,90	29,51	809,12	25,29	834,41
D1	23,73	754,99	27,68	758,94	23,73	782,67
D2	21,76	692,59	25,39	696,22	21,76	717,98
E	19,61	623,96	22,88	627,22	19,61	646,83

Ai lavoratori in forza alla data del 31/12/2009 verrà erogato l'importo lordo di cui alla seguente tabella commisurato alla anzianità di servizio nel periodo Luglio/Dicembre 2009 con riduzione proporzionale in caso di aspettativa, assenza facoltativa post-partum, Cig a 0 ore.

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

- per il 62% con le competenze di dicembre 2009
- per il restante 38% con le competenze di aprile 2010

LIV.	Importi
Q	261,44
AS	260,39
A	221,70
B1	196,60
B2S	190,33
B2	181,96
C1S	168,37
C1	160,00
C2	145,36
C3	134,90
D1	126,54
D2	116,08
E	104,58