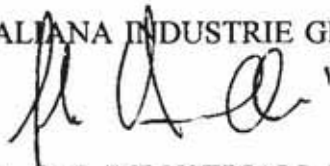


Il giorno 13 settembre 2012

TRA

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA INDUSTRIE GRAFICHE CARTOTECNICHE E TRASFORMATRICI

Vincenzo Attenu

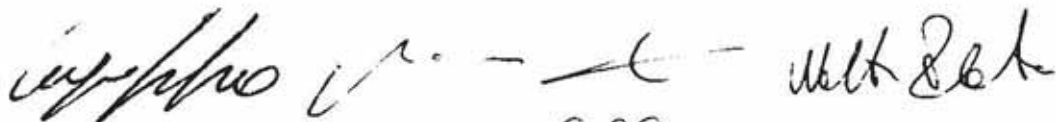


L'ASSOCIAZIONE ITALIANA FRA GLI INDUSTRIALI DELLA CARTA, CARTONI E PASTE PER LA CARTA



E

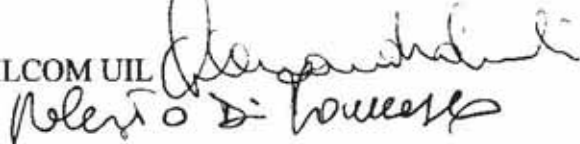
SLC CGIL



FISTEL CISL



UILCOM UIL



UGL CARTA E STAMPA



Si è convenuta la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone del 4 novembre 2009

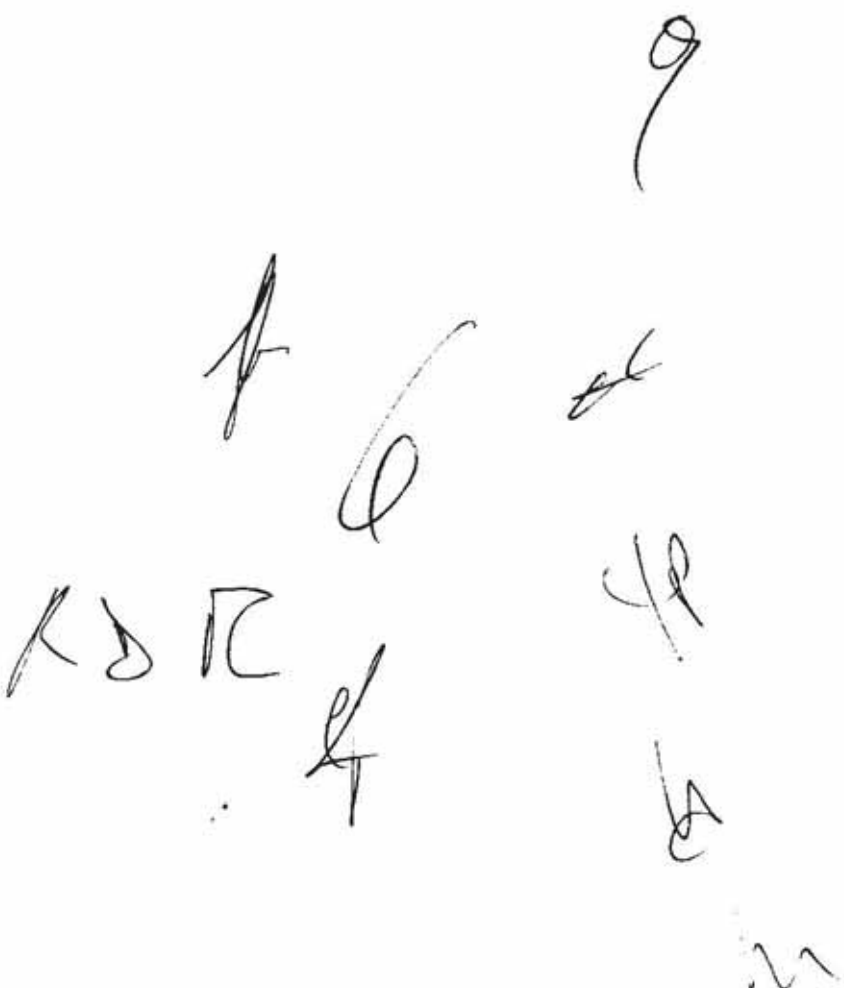
detta ipotesi, non modificabile, sarà sottoposta al giudizio dei lavoratori entro il .../.../...e diventerà applicabile all'atto della firma definitiva.

31/10/2012

Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° luglio 2012 e scadrà il 30 giugno 2015.

Per ciò che attiene alle procedure da seguire per il rinnovo contrattuale si fa rinvio a quanto previsto nell'articolo "Il sistema delle relazioni industriali".



Il sistema delle relazioni industriali

Premesso che, ai sensi dell'Accordo interconfederale 21 settembre 2011:

“- è obiettivo comune delle Parti Sociali l'impegno per un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;

- la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire le diversità della qualità del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;

- la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;

- è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;

- fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuovere l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori”;

Il sistema delle relazioni sindacali si articola:

- sugli accordi interconfederali che si sono succeduti nel tempo nella disciplina della materia e, da ultimo, sull'accordo interconfederale 21 settembre 2011;

- sul c.c.n.l.;

- sulla contrattazione aziendale negli ambiti e con le modalità previste dal c.c.n.l.;

- su una coordinata articolazione di relazioni a livello nazionale, territoriale, di gruppo e aziendale aventi finalità di consultazione, di informazione e di esame congiunto secondo quanto dettagliatamente previsto nei diversi articoli.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro

Il c.c.n.l. ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti e delle regole comuni per le aziende e i lavoratori rientranti nel suo campo di applicazione ovunque operanti sul territorio nazionale.

Il c.c.n.l., inoltre, definisce gli ambiti della contrattazione aziendale secondo i criteri ed i limiti che sono dettagliati nel relativo paragrafo.

In coerenza con le premesse, le parti nazionali 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.

In particolare le Parti riconoscono che il ruolo centrale del c.c.n.l. nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali è condizionato dalla effettiva puntuale applicazione delle sue norme che devono essere concretamente esigibili dalle due parti aziendali.

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

La disdetta del contratto e le 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, 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.

La contrattazione aziendale

La contrattazione aziendale concerne specifiche materie delegate in tutto o in parte dal c.c.n.l. o dalla legge e, pertanto, è circoscritta ad argomenti ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto stesso.

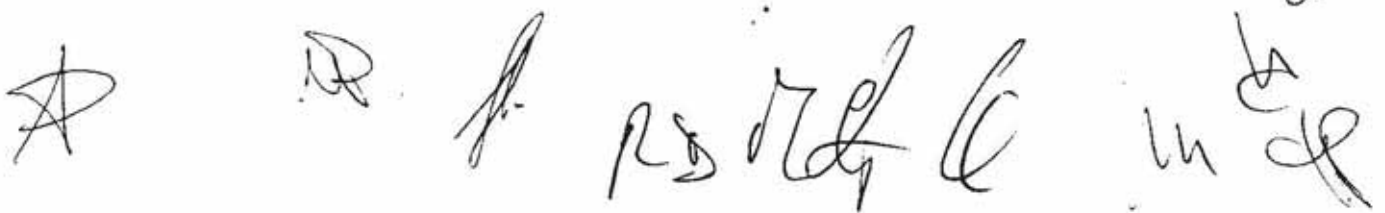
Sono titolari della contrattazione aziendale, la R.S.U., le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. ovvero nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente, la R.S.U., le Organizzazioni sindacali nazionali e le Organizzazioni sindacali territoriali.

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

Modalità, contenuti e limiti della contrattazione aziendale con contenuto economico sono disciplinati dall'art. 15, Parte Prima, Premi di risultato.

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

Tuttavia, al fine di sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione, le parti aziendali di comune accordo possono integrare le pattuizioni contrattuali in materia di



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature on the left, several smaller initials in the middle, and a signature on the right.

prestazione lavorativa, organizzazione del lavoro e orari di lavoro coordinandole più appropriatamente con le specifiche situazioni aziendali.

Gli accordi aziendali che contengono clausole integrative di quelle del c.c.n.l. prima della loro operatività sono proposti alla valutazione delle organizzazioni nazionali stipulanti il c.c.n.l. stesso nell'ambito della loro responsabilità di indirizzo e gestione delle politiche sindacali di settore.

Il parere delle Parti nazionali deve essere espresso entro un mese dalla richiesta delle parti aziendali.

Consultazione, informazione, esame congiunto

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

Procedura di conciliazione

Qualora in azienda insorga una controversia in merito alla conformità delle posizioni sostenute da una delle due Parti alle norme che stabiliscono gli ambiti propri di ciascun livello contrattuale contenute nel presente articolo e la stessa non venga risolta, si applica la procedura regolamentata dall'art. 14, Parte Prima, Norme generali.

Durante tutto il periodo intercorrente tra l'insorgere della controversia e la conclusione dell'esame le Parti non possono assumere iniziative unilaterali.

Il parere delle Parti nazionali, qualora concordato, è impegnativo per le Parti aziendali.



9

Contratto a tempo determinato

In sede di stesura la norma contrattuale sarà adeguata alla nuova disciplina di legge.

Dando attuazione alla previsione di legge il livello aziendale è autorizzato a concordare assunzioni a termine senza causale nei limiti del 6% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva in presenza delle seguenti specifiche condizioni: avvio di una nuova attività, lancio di un prodotto, di un servizio innovativo, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, rinnovo o proroga di una commessa consistente.



APPRENDISTATO

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

L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

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

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

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità.

Per essi trovano in applicazione in deroga alle previsioni di cui all'art. 2 comma 1 del D.lgs. n. 167/2011 le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604 nonché il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'art. 8, comma 4, della medesima legge.

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 ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D.lgs. n. 276/2003 a decorrere dal 1° gennaio 2013 non può superare il rapporto di 3 e 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.



7

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 trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il cinquanta per cento 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.

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

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme contrattuali di cui agli artt. 1, Parte seconda, e 1, Parte terza, con riferimento al livello di assunzione.

Durata, retribuzione e inquadramento

La durata massima del contratto di apprendistato è:

2 anni per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel gruppo D;

3 anni per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è nei gruppi C, B, A e 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, ex indennità di contingenza ed E.d.r. del livello di attestazione finale.

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

Trascorso il periodo di apprendistato e avvenuta la trasformazione del contratto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, l'apprendista verrà assegnato al livello previsto per la sua mansione.

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

In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dal D.lgs. n. 167/2011.

Al termine del contratto di apprendistato è possibile per le Parti il recesso con un preavviso di 15 giorni decorrente dal termine del contratto stesso.

Durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi il trattamento economico normativo previsto dal presente articolo.

Il periodo di preavviso può essere sostituito dalla corrispondente indennità.

Se nessuna delle due Parti esercita la facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di trasformazione del rapporto.

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized '9' on the right side.

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 ad un massimo di 12 mesi.

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 ed 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.

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.

A

H















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.

Formazione

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

COMPARTO CARTARIO

Figure operaie

Addetti alle attività produttive

Profili esemplificativi:

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

Addetti all'attività manutentiva

Profili esemplificativi:



- c) Addetto manutenzione
- d) Operatore manutenzione

Addetto servizi generali di stabilimento

Profili esemplificativi:

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

Figure impiegate

Impiegati area amministrativa

Profili esemplificativi:

- f) Addetto amministrazione e sistemi informativi
- g) Specialista amministrazione e sistemi informativi

Impiegati area commerciale

Profili esemplificativi:

- h) Addetto commerciale/acquisti
- i) Specialista commerciale

Impiegati area tecnica

Profili esemplificativi:

- l) Tecnico di produzione/laboratorio/allestimento cartario
- m) Addetto programmazione della produzione
- n) Specialista di produzione/laboratorio/allestimento cartario
- o) Specialista programmazione della produzione
- p) Addetto logistica
- q) Addetto qualità, ambiente, sicurezza
- r) Tecnico di manutenzione
- s) Specialista di manutenzione



COMPARTO CARTOTECNICO

Figure operaie

Addetti alle attività produttive

Profili esemplificativi:

- a) Operatore su macchine per la produzione cartotecnica (piega-incolla, spiratrici, ecc..)
- b) Operatore su macchina ondulatrice con prove di laboratorio
- c) Operatore su macchina accoppiatrice con prove di laboratorio
- d) Operatore addetto a macchina per estrusione film con prove di laboratorio
- e) Operatore su macchine da stampa e/o fustellatrici con prove di laboratorio
- f) Operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di scatole rivestite con prove di laboratorio
- g) Operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di imballi in cartone ondulato con prove di laboratorio
- h) Operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di sacchi con prove di laboratorio
- i) Operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di imballaggio flessibile con prove di laboratorio

Addetti all'attività manutentiva e di laboratorio

Profili esemplificativi:

- l) Addetto manutenzione
- m) Operatore manutenzione
- n) Addetto laboratorio/allestimento cartotecnico
- o) Operatore laboratorio

Addetto servizi generali di stabilimento

Profili esemplificativi:

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



Figure impiegatizie

Profili esemplificativi:

q) Addetto gestione qualità/ambiente

r) Addetto amministrazione/informatica

s) Addetto commerciali

t) Tecnico di programmazione della produzione cartotecnica

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

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

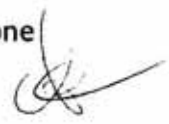
Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore dalla formazione o di referente aziendale può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

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

Rinvio alle disposizioni contrattuali

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

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 della attività formativa tenendo conto del format allegato.

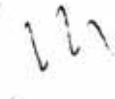


PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra: _____

1. Azienda

Ragione sociale _____
Sede (indirizzo) _____
CAP (Comune) _____
Partita IVA _____ Codice Fiscale _____
Telefono _____ Fax _____
e-mail _____
Legale rappresentante (nome e cognome) _____



2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome _____ Nome _____

C.F. _____

Cittadinanza _____ Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Nato a _____ il _____ Residenza/Domicilio _____

Prov. _____ Via _____

Telefono _____ Fax _____

E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

Esperienze lavorative _____

periodi di apprendistato svolti dal _____ *al* _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire

Durata _____

Categoria /Livello di inquadramento iniziale

Categoria /Livello di inquadramento finale

A

A

R

REG

Ogn

g

h

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

C.F. _____

Categoria/Livello _____ di _____ inquadramento

Anni di esperienza _____



4. Contenuti formativi

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non superiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali
- (.....altro)

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

APPENDICE

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Dati apprendista/Impresa

APPRENDISTA
NOME E COGNOME _____
CODICE FISCALE _____
LUOGO E DATA DI NASCITA _____
RESIDENTE IN _____
VIA _____
TITOLO DI STUDIO _____
ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
DAL _____ AL _____
PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI _____

IMPRESA
RAGIONE SOCIALE _____
INDIRIZZO _____
TELEFONO _____ FAX _____
E-MAIL _____
NOMINATIVO DEL TUTOR/REFENTE AZIENDALE _____

R

R

R

R

R

g

R

RZL 6

ch

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali / specifiche -Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE/PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR /REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR /REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore _____		

[Handwritten signature]

FIRMA TUTOR /REFERENTE AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

FIRMA APPRENDISTA _____ Data _____

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

Art. 11 Classificazione Unica

Sostituire il quarto comma con il seguente:

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

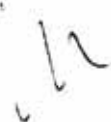
- Modificare come segue il punto 12 del livello C/1S:
Conduttore che, con rilevante grado di specializzazione tecnica e professionale, opera con responsabilità del set up e del ciclo operativo con un equipaggio complessivo di 2 o 3 persone su macchina casemaker "Jumbo" con luce uguale o maggiore a 4 metri, a due o più colori, con incollatura e cucitura in linea e sistema di pallettizzazione del prodotto e che svolge tale mansione da almeno 2 anni.

- Modificare come segue il punto 13 del livello C/1:
Conduttore con un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale che, su macchine o impianti cartotecnici del comparto "tissue" di media complessità tecnica e tecnologica di tipologia rotoli, esegue piccola manutenzione, cambi formato, messa a punto e ottimizzazione su più gruppi della linea con responsabilità dei risultati dell'intervento.

- Modificare come segue la dichiarazione a verbale per i profili 12 e 13 del livello C/1:
Si intendono per macchine e impianti cartotecnici di media complessità tecnologica:
 - per la tipologia rotoli: robobinatrici automatiche per produzione rotoli igienici e asciugatutto e industriali;
 - per la tipologia piegati: piegatrici per produzione fazzoletti ad elevata velocità e piegatrici automatiche per asciugamani.

Addetti alle lavorazioni grafiche

Aggiungere al livello C/1: addetti alla incisione cilindri con galvanica a terra.



ART. 12 ORARIO DI LAVORO

TURNISTI A CICLO CONTINUO (7 giorni su 7)

Sostituire il 6° comma con il seguente:

Inoltre, ai lavoratori a ciclo continuo su tre turni avvicendati in funzione della realizzazione del massimo utilizzo annuo degli impianti risultante dalla facoltà delle aziende di prevedere sette giorni complessivi annui di fermata in occasione delle festività, sono riconosciuti due giorni retribuiti su base annua a godimento individuale. L'individuazione delle giornate festive nelle quali fermare l'attività lavorativa viene concordata a livello aziendale.

CAMBIO TURNO

Nel rispetto dell'orario di lavoro contrattuale e nel rispetto del numero previsto dall'organico tecnico, l'azienda può modificare con un preavviso minimo di 18 ore lo schema di turnazione originariamente programmato di singoli lavoratori al fine di poter sopperire a temporanee necessità di carattere organizzativo e/o di carattere produttivo.

Lo spostamento di turno, che è impegnativo per il lavoratore interessato, può essere effettuato entro un limite massimo di 24 volte l'anno.

A fronte della provvisoria modifica del turno giornaliero di lavoro il lavoratore manterrà la maggiorazione originariamente applicabile, se più favorevole.


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

BANCA ORE

Per far fronte ad improvvise esigenze organizzative, ad improvvisi ed imprevedibili mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento della attività produttiva e/o dei calendari annui di funzionamento degli impianti a ciclo continuo e/o per ridurre il ricorso agli ammortizzatori sociali, a livello di singola unità produttiva l'azienda può costituire una banca delle ore che consenta di attuare per l'intero stabilimento, per reparti, o per singole unità lavorative, regimi di orario superiori od inferiori all'orario contrattuale, che comunque dovrà essere rispettato come media, in un arco temporale semestrale.

Il vincolo semestrale non opera in caso di utilizzo iniziale della banca ore con orari inferiori all'orario contrattuale.

Le variazioni di orario sono disposte direttamente dalla azienda previa comunicazione alla RSU entro un limite complessivo di 64 ore pro capite con un preavviso minimo di due giorni.



I regimi di orario superiori all'orario contrattuale non possono superare le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali, i regimi inferiori possono essere realizzati anche con giornate di riposo retribuito.

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

In caso di mancato recupero, le ore effettuate oltre l'orario contrattuale saranno retribuite con la maggiorazione di straordinario spettante incrementata del 5% e con assorbimento della maggiorazione di cui al comma precedente. Dette ore, inoltre, concorreranno al raggiungimento del plafond dello straordinario obbligatorio.

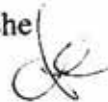
In caso di esaurimento del plafond di ore e prosecuzione delle difficoltà di cui al primo comma, le Parti si incontreranno a livello aziendale per un esame complessivo della situazione e per verificare se esistono possibili, efficaci alternative a parità di costo per la gestione del problema.

Dichiarazione a Verbale

Per i lavoratori inseriti nelle turnazioni a ciclo continuo nello stesso trimestre non può essere superato il limite complessivo di 56 ore tra utilizzo della banca ore e dello straordinario obbligatorio.

Norme particolari per il settore cartotecnico

Dal 1° gennaio 2013 l'importo fisso onnicomprensivo di 5,16 euro lordi mensili per i lavoratori che lavorano su tre turni avvicendati viene elevato a 9,00 euro lordi mensili.



SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 5 - Osservatorio Nazionale

Eliminare l'ultima alinea del 3° capoverso

Aggiungere al 4° comma:

Commissione con il compito di raccogliere e valutare i dati infortunistici complessivi distintamente per il comparto cartario ed il comparto cartotecnico, anche al fine di promuovere iniziative comuni che concorrano alla riduzione del rischio.

Art. 21 - Igiene e sicurezza sul lavoro

Aggiungere:

Ai sensi dell'art. 50, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 81/08 il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza viene periodicamente informato dall'azienda, di norma una volta l'anno, in merito all'organizzazione della formazione da erogare ai lavoratori in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Ai sensi dell'art. 50, comma 2, del D.Lgs n. 81/2008 il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli anche tramite l'accesso ai dati infortunistici, contenuti in applicazioni informatiche, che devono essere comunicati ai sensi di legge sia a fini statistici e informativi, sia a fini assicurativi.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.



Art. 13 – Parte prima – Lavoro straordinario, notturno e festivo

Omissis

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 R.S.U. si procederà ad un esame delle situazioni che hanno motivato l'utilizzo del lavoro straordinario. Rientrano nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea:

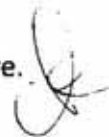
- motivi produttivi e/o organizzativi non strutturali;
- la salvaguardia manutentiva non ordinaria dell'efficienza degli impianti, fatti salvi gli accordi di reperibilità eventualmente definiti a livello aziendale;
- l'evasione di adempimenti collegati a scadenze fiscali o amministrative.

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

Inoltre, previa comunicazione alla R.S.U., 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 24 ore trimestrali.

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



Modelli di P.d.r. per le aziende di minore dimensione

Nel presupposto che nelle aziende di minore dimensione la difficoltà di individuare e gestire indicatori di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività aziendale costituisca un ostacolo alla introduzione del Pdr, sono stati elaborati i due seguenti modelli di premio di semplice gestione.

Per istituire il premio occorre l'Accordo tra Azienda e RSU e/o OO.SS. Territoriali, secondo le modalità previste dal presente articolo sia sul modello di premio, sia sui valori economici da collegare agli obiettivi.

Alle aziende che sottoscrivono il Pdr non si applica l'Egr di cui all'art. 16.

1. Variazioni del fatturato pro-capite (fatturato diviso il numero dei dipendenti)

Il sistema più semplice di collegamento di un premio alla quantità prodotte è quello di avvalersi del dato del fatturato pro-capite.

Per le aziende cartotecniche, data l'alta incidenza sul fatturato del valore della carta e dati gli sbalzi di prezzo cui la stessa è soggetta che possono alterare significativamente l'indicatore in esame, è opportuno depurare dal valore del fatturato complessivo il valore della carta.

Il minore peso sul fatturato delle altre materie utilizzate nel processo produttivo può consentire di evitare di procedere anche allo stralcio del loro valore.

Tuttavia la detrazione anche degli importi relativi alle altre materie prime rende il dato più funzionale per l'utilizzo ai fini del premio.

Quanto sopra precisato, l'erogazione a titolo di premio può essere collegata alla variazione percentuale tra il fatturato pro-capite dell'anno precedente e il fatturato pro-capite dell'anno di riferimento per la maturazione del premio.

E' importante al fine di rendere omogenei e quindi confrontabili i dati dei due anni che il valore dell'anno precedente sia accresciuto della percentuale di inflazione verificatasi nell'anno stesso secondo l'indice Istat.

La formula per calcolare la variazione del fatturato pro-capite è la seguente:

$$\frac{\text{fatturato pro capite dell'anno} - \text{Fatturato pro capite dell'anno precedente} \times \% \text{ inflazione} \times 100}{\text{Fatturato pro capite dell'anno precedente} \times \% \text{ inflazione}}$$

La formula di cui sopra non è oggetto di negoziato ma va solo applicata.

Le parti devono, invece, negoziare l'entità del premio da collegare al raggiungimento dei diversi risultati secondo la seguente tabella:



fatturato immutato o inferiore all'anno precedente	€ 0
Incremento del fatturato fino al	€.
Incremento del fatturato dal al	€.
Incremento del fatturato superiore al	€.

Esempio

L'azienda nel 2011 ha fatturato € 3.000.000 con 25 dipendenti realizzando un fatturato pro capite di € 120.000.

Nel 2012 il fatturato è stato di € 3.100.000 con 24 dipendenti con un fatturato pro capite di 129,166.

Nel 2011 l'inflazione è stata del 2%.

Di conseguenza

$$\frac{129.116 - 122.400 (120.000 + 2\% \text{ di } 120.00) = 6.766 \times 100}{122.400} = 5.52\%$$

I lavoratori hanno maturato il premio previsto per quello scaglione.

2. Riduzione degli scarti

Il premio viene collegato all'aumento della produzione regolare e cioè alla diminuzione degli scarti e/o dei resi.

La formula per la determinazione dell'indice è la seguente:

$$\text{Qualità consuntiva} = \frac{\text{Produzione regolare}}{\text{Produzione regolare} + \text{scarti imputabili e/o resi}}$$

$$\text{Indice di qualità} = \frac{\text{Qualità consuntiva}}{\text{Qualità standard}}$$

La qualità standard può essere quella dell'anno precedente, oppure un altro valore definito di comune accordo.

Il premio potrà, quindi, consistere in una cifra da corrispondere ad ogni variazione positiva dell'indice così ottenuto.

Modalità di erogazione degli importi per entrambi i modelli di premio

1. L'importo concordato è riferito ai lavoratori inquadrati nel gruppo C.
I lavoratori inquadrati nei Gruppi A e B percepiscono un importo maggiorato del 20%.
I lavoratori inquadrati nei Gruppi D ed E percepiscono un importo ridotto del 20%.
2. Il premio è corrisposto al personale in forza al momento della erogazione.
Il ragguglio degli importi alle ore prestate risolve automaticamente il problema della modalità da adottare per i rapporti part-time e per i rapporti iniziati nel corso dell'anno.
3. Gli importi del premio sono comprensivi di tutte le incidenze sugli istituti di legge e di contratto compreso il TFR.



REPERIBILITA'

Al fine di assicurare la funzionalità e la sicurezza degli impianti a fronte di esigenze non prevedibili, la direzione può istituire turni di reperibilità per l'area manutenzione e C.T.E. sulla base della regolamentazione concordata in sede aziendale.

In caso si renda necessario attivare l'istituto in aziende prive di una disciplina della materia, l'accordo dovrà essere raggiunto entro un mese dalla richiesta avanzata dalla azienda.

Nel caso trascorso un mese non sia stata raggiunta l'intesa, la competenza passa alle parti stipulanti il c.c.n.l. che dovranno raggiungere l'accordo sulla base dei contenuti medi di accordi vigenti in aziende di analoghe dimensioni e simile processo produttivo nel territorio o, nel caso di aziende appartenenti a Gruppi, sulla base dei contenuti medi degli accordi sottoscritti nel Gruppo.

L'Accordo stipulato dalle Organizzazioni nazionali è immediatamente operativo ed impegnativo per i lavoratori coinvolti.



FONDO SANITARIO INTEGRATIVO

Si concorda sulla opportunità di costituire un solo Fondo sanitario integrativo per le aziende ed i dipendenti disciplinati dal c.c.n.l. grafici-editoriali e dal c.c.n.l. cartai-cartotecnici.

Vengono pertanto condivise le linee guida sulla base delle quali la Commissione del comparto grafico editoriale sta procedendo alla realizzazione del Fondo:

1. Al Fondo potranno iscriversi su base volontaria i lavoratori con contratto a tempo indeterminato;
2. l'iscrizione del lavoratore al Fondo determina l'obbligo del versamento del contributo da parte della azienda;
3. dovrà essere individuata una forma assicurativa con prestazioni modulari in modo che i lavoratori che lo desiderino possano, a loro carico, aggiungere al pacchetto base di prestazioni ulteriori moduli e/o estendere la copertura ai familiari;
4. il contributo complessivo sarà pari a 120,00 euro all'anno di cui il 70% a carico della azienda e il 30% a carico del lavoratore;
5. il Fondo dovrà essere configurato in modo che i contributi possano beneficiare delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla legge;
6. esclusione dell'obbligo contrattuale delle aziende che hanno forme di prevenzione e/o assistenza sanitaria integrativa a favore delle generalità o di alcune categorie di dipendenti. In questo secondo caso l'esclusione riguarda solo i dipendenti già coperti da forme di prevenzione e/o di assistenza sanitaria integrativa.

Per le aziende e i dipendenti disciplinati dal presente c.c.n.l. il Fondo sarà operativo dal 1° gennaio 2014

Per il solo primo anno, e cioè dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2014 saranno iscritti automaticamente al Fondo tutti i lavoratori a tempo indeterminato disciplinati dal presente c.c.n.l. che non beneficino già di assistenza sanitaria integrativa e di conseguenza nello stesso periodo il contributo sarà interamente a carico delle aziende.

Negli anni successivi il contributo sarà suddiviso tra aziende e lavoratori che abbiano deciso di confermare la loro adesione al Fondo secondo la ripartizione di oneri sopra quantificata.

A seguito della sottoscrizione dell'Accordo di rinnovo, la Commissione paritetica del comparto grafico – editoriale che sta lavorando alla costituzione del Fondo sanitario, verrà integrata da esponenti delle Parti firmatarie il c.c.n.l. cartai-cartotecnici che non siano già rappresentate nella Commissione nel rispetto del principio della pariteticità.



Art. 38 – Parte prima – Disciplina del lavoro

Aggiungere all'elenco delle mancanze di cui al 4° comma:

"non utilizzi i dispositivi di protezione individuali secondo le indicazioni ricevute".



Art. 14 – Parte seconda – Mutamento di mansioni

Aggiungere:

"I periodi di formazione/addestramento in affiancamento a dipendenti di categorie più elevate comunicati alle RSU non costituiscono assegnazione a mansioni superiori e quindi non sono utili alla maturazione dei periodi di 30 o 60 giorni di cui al comma precedente.



Art. 9 – Malattia ed 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 due 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. alla azienda entro due 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.

Omissis

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 ad 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 ad un sesto dell'orario contrattuale settimanale o ad 1/5 in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni; tale criterio consente all'operaio, nei limiti sopra indicati, di percepire la normale retribuzione netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario) che avrebbe conseguito effettuando il proprio normale orario di lavoro.
- per i successivi 6 mesi corresponsione del 50% della normale retribuzione di fatto netta come sopra definita. Tale trattamento aggiuntivo non può sommarsi all'indennità INPS e pertanto opererà esclusivamente per i periodi, all'interno dei 6 mesi successivi al primo semestre, non coperti dall'intervento economico dell'INPS.

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

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

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

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

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

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

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.

Norma Transitoria

- La norma relativa alle assenze fino a 3 giorni decorre dal 1° dicembre 2012.
- Ai fini del conteggio del periodo massimo di trattamento economico si considerano le assenze successive al 1° gennaio 2011 senza effettuare recuperi sulle eventuali somme già corrisposte.

Omissis

Parte terza – Norme impiegati

Art. 16 Malattia e infortunio non sul lavoro

Le assenze e le prosecuzioni di assenza per malattia dovranno essere comunicate al datore di lavoro con la massima tempestività e giustificate con la comunicazione all'azienda entro due 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 due 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.

OMISSIS

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro non determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento: conservazione del posto per 12 mesi e corresponsione della normale retribuzione per 6 mesi e della metà di essa per altri 6 mesi.

In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto ed 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 salva vita;
- i periodi di assenza continuativa superiori ad un mese, entro il limite complessivo di 90 giorni.

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

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

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

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

1.
2.

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

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

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

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto di cui all'art. 39, Parte Prima – Norme generali. Sez. 2°.

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

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

Norma Transitoria

- La norma relativa alle assenze fino a 3 giorni decorre dal 1° dicembre 2012.
- Ai fini del conteggio del periodo massimo di trattamento economico si considerano le assenze successive al 1° gennaio 2011 senza effettuare recuperi sulle eventuali somme già corrisposte.



NUOVO ASSETTO DELLA RETRIBUZIONE

Al fine di realizzare una semplificazione della composizione della retribuzione, a decorrere dal 1^a gennaio 2013 verranno effettuati i seguenti accorpamenti di importi e percentuali.

- 1) Conglobamento nei minimi della indennità di contingenza, dell'e.d.r. e della indennità di ottimizzazione organizzativa.

Al fine di mantenere inalterata la progressione degli aumenti dei minimi attribuiti ai diversi livelli in sede di rinnovo del c.c.n.l., le Parti convengono che l'incremento dei minimi concordato per il livello baricentro venga determinato per gli altri livelli continuando ad utilizzare convenzionalmente la seguente scala parametrica vigente prima del conglobamento.

Q	250	B2	174	D1	121
AS	249	C1S	161	D2	111
A	212	C1	153	E	100
B1	188	C2	139		
B2S	182	C3	129		

Per quanto riguarda la base di calcolo da utilizzare in sede di rinnovo contrattuale per l'applicazione della percentuale di rivalutazione dei minimi comunicata dall'Ente competente, viene confermato l'importo determinato dalla somma del minimo di stipendio e di salario del livello C/1 conglobato e l'ammontare di 3 aumenti periodici di anzianità dello stesso livello.

- 2) Definizione di una tabella integrativa (tabella A) dei minimi per i lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo di sette giorni su sette e che sono inseriti nei tre turni avvicendati. La tabella comprende ed assorbe la maggiorazione del 7% e l'importo mensile di €. 15,49 previsti dall'art. 12 – Parte Prima, Norme Generali, del C.c.n.l.
- 3) Definizione di una tabella integrativa (tabella B) dei minimi per i lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo di sette giorni su sette e che non sono inseriti nei tre turni avvicendati. La tabella comprende ed assorbe la maggiorazione del 6% e l'importo di €. 6,20 mensili previsti dall'art. 12 – Parte Prima, Norme Generali – del c.c.n.l.

Gli importi contenuti nelle tabelle di cui sopra rientrano nella definizione di normale retribuzione prevista dall'art. 36 Parte Prima, norme generali.

Dichiarazione a verbale

L'operazione di conglobamento non deve comportare né oneri né vantaggi in caso di accordi aziendali che contengano emolumenti in percentuale calcolati su alcune delle voci retributive conglobate.



NUOVE TABELLE DEI MINIMI CONTRATTUALI

dal 1/11/2012		
cat	aumento	nuovi minimi
Q	49,02	1715,13
AS	48,82	1708,26
A	41,57	1454,42
B1	36,86	1289,77
B2S	35,69	1248,62
B2	34,12	1193,73
C1S	31,57	1104,54
C1	30,00	1049,66
C2	27,25	953,61
C3	25,29	885,00
D1	23,73	830,12
D2	21,76	761,51
E	19,61	686,05

dal 1/01/2013
nuovi minimi
2302,84
2295,80
2029,90
1856,29
1812,35
1756,14
1661,29
1605,11
1504,43
1432,80
1375,49
1303,53
1224,57

dal 1/01/2014	
aumento	nuovi minimi
65,36	2368,20
65,10	2360,90
55,42	2085,32
49,15	1905,44
47,58	1859,93
45,49	1801,63
42,09	1703,38
40,00	1645,11
36,34	1540,77
33,73	1466,53
31,63	1407,12
29,02	1332,55
26,14	1250,71

dal 1/01/2015	
aumento	nuovi minimi
65,36	2433,56
65,10	2426,00
55,42	2140,75
49,15	1954,59
47,58	1907,51
45,49	1847,12
42,09	1745,47
40,00	1685,11
36,34	1577,11
33,73	1500,26
31,63	1438,75
29,02	1361,57
26,14	1276,86

cat
Q
AS
A
B1
B2S
B2
C1S
C1
C2
C3
D1
D2
E

TAB. A
152,75
152,22
132,10
119,04
115,77
111,43
104,35
100,00
92,39
86,95
82,59
77,16
71,18

TAB. B
126,09
125,61
108,03
96,63
93,78
89,98
83,80
80,00
73,35
68,59
64,79
60,05
54,82

R

A

A

A

A

A

A

A

A