

Da: procedure.gara@pec.aifa.gov.it
Inviato: martedì 22 maggio 2018 16:04
A: gare.contratti@pec.ecostampa.it
Cc: Ufficiogare
Oggetto: Sub-procedimento di verifica anomalia dell'offerta presentata in ordine alla procedura tramite RdO su Me.pa - CIG 7464110A6B

Spett.le Società,

a seguito della seduta sul Mepa del 22.05.2018 di apertura delle buste relative all'offerta economica, l'offerta presentata da codesta rispettabile società, risultata prima in graduatoria, è apparsa anormalmente bassa, ai sensi dell'art. 97, comma 3 del D.lgs. n. 50/2016, in quanto sia il punteggio tecnico sia quello economico sono superiori ai 4/5 delle rispettive soglie di anomalia.

Viene, quindi, avviato da parte del RUP il procedimento di verifica dell'anomalia della Vostra offerta di cui agli artt. 97 del D. Lgs. n. 50/2016 e a tal fine Vi si chiede di fornire entro e non oltre 15 giorni dal ricevimento della presente, tutte le spiegazioni sul prezzo offerto ritenute utili al fine di accertare la congruità, serietà, sostenibilità e realizzabilità della Vostra offerta.

Per quanto concerne il contenuto delle spiegazioni da fornire, si rinvia a quanto precisato all'art. 97, commi da 4 a 7 del citato D. Lgs. n. 50/2016.

In particolare si chiede di precisare almeno quanto segue:

- 1) Con riferimento al costo del personale deputato alla gestione della commessa:
 - la tipologia di personale addetto (es. amministrativo, commerciale, ecc)
 - i giorni uomo necessari nell'arco di 36 mesi alla gestione della commessa da parte di dette figure professionali
 - il costo giornaliero effettivamente retribuito a dette figure professionali e al retribuzione mensile netta e al lordo degli oneri riflessi
 - il CCNL applicato e la tariffa giornaliera ivi prevista per dette figure.
- 2) Per quanto riguarda il costo relativo alla sicurezza aziendale, da voi quantificato in € 150,00 nella Vostra offerta economica:
 - le voci che hanno portato alla qualificazione dello stesso (es. Formazione, addestramento, controlli sanitari, ecc.)
 - il relativo costo.
- 3) quantificazione delle spese generali (ad es. locali, attrezzature, infrastruttura, ecc.)
- 4) quantificazione del margine dell'impresa e le relative motivazioni.

Distinti saluti

Il RUP

Spett.le
AIFA - AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO
 Via Del Tritone, 181
 00187 Roma

Milano, 24 maggio 2018

**Servizi telematici di rassegna stampa, monitoraggio radio-TV, file multimediali
e concentratore di flussi di agenzie stampa per un periodo di 36 mesi
– CIG n. 7464110A6B -
Giustificazione specifica del prezzo**

In relazione alla nostra offerta economica per la procedura di cui in oggetto, forniamo di seguito i giustificativi del prezzo offerto con dettaglio delle voci che lo compongono:

N. personale	Qualifica	Livello	Costo per livello	Totale costi
quota costo personale	Supervisor vari	Quadro/1°	€ 2.537,44	€ 42.820,60 Per tutto il personale nei 36 mesi di durata contrattuale
quota costo personale	Coord./Senior vari	2°/3°/4° liv.	€ 18.952,02	
quota costo personale	Altri vari livelli	5°/6°/7° liv.	€ 21.331,14	
Costo dei prodotti, attrezzature e macchinari				€ 14.703,36
Spese generali				€ 4.650,24
Costo della sicurezza [solo costi specifici (medico ecc.)]				€ 150,00
TOTALE COSTI PER IL PERIODO PREVISTO DALLA GARA				€ 62.324,20

Prezzo Offerto	Totale Costi	Utile Ipotizzato
€ 67.200,00	€ 62.324,20	€ 4.875,80

In particolare dichiara quanto segue:

IN RELAZIONE AL COSTO DEL LAVORO

Come evidenziato nel modello Uniemens INPS dell'Aprile 2018, lo staff de L'Eco della Stampa - tra dirigenti, quadri, impiegati e operai - è composto da **195 dipendenti** regolarmente assunti con Contratto Collettivo di Lavoro sottoscritto il 14-07-2015 presso ASSOLOMBARDA da L'Eco della Stampa SpA, SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL. Ai 195 dipendenti si aggiungono 11 Interinali e un numero così significativo di personale a disposizione consente economie, sinergie ed elasticità nella fornitura dei propri servizi.

IN RELAZIONE ALL'ECONOMIA DEL METODO DI PRESTAZIONE DEL SERVIZIO

I costi delle attrezzature e dei materiali previsti per l'espletamento del servizio di cui in offerta sono già tutti nel bilancio aziendale e quindi nessuna nuova apparecchiatura dovrà essere acquistata per fornire il servizio richiesto.

Le spese amministrative relative all'appalto risultano essere quelle di routine per la nostra organizzazione, attivazione del data base e fatturazione. L'incidenza delle spese di spedizione (utilizzo di banda) è minimo, considerando la portata della banda aziendale su 2 linee ridondate da 10 GBit con MCR garantito 500 Mbit.

IN RELAZIONE ALLE CONDIZIONI ECCEZIONALMENTE FAVOREVOLI DI CUI DISPONE L'OFFERENTE PER PRESTARE IL SERVIZIO IN OGGETTO

Non esistono condizioni che si possano definire "ecceZIONalmente favorevoli", tuttavia è indubbio e notevole vantaggio competitivo derivante dalle economie di scala.

Economie di scala il cui risultato è ottimizzato grazie al rapporto sinergico con la competenza e l'affidabilità della società leader in Italia nel monitoraggio dei media, con un know-how costantemente perfezionato ed aggiornato in oltre un secolo di storia aziendale.

IN RELAZIONE AI COSTI RELATIVI ALLA SICUREZZA

Tutte le vigenti norme in tema di sicurezza e di condizioni di lavoro sono rispettate e documentate e pertanto non vi sono specifici costi diretti relativi alla fornitura in appalto.

L'incidenza dei costi relativi alla sicurezza è stimata in una percentuale pari allo **0,15% del canone posto a base d'asta**.

Si tratta di un conteggio a forfait che non comprende l'ammortamento delle spese straordinarie sostenute negli scorsi anni dalla nostra azienda per la messa a norma degli uffici e degli impianti utilizzati e non comprende neppure quota degli investimenti effettuati anno dopo anno, poiché qualsiasi nostro intervento è previsto "a norma" essendo la nostra azienda **certificata EN ISO 9001:2008** per l'erogazione di servizi di Rassegna Stampa, Web, Rassegna Radio-Tv e Media Analysis e per la gestione informatica delle informazioni e banche dati.

Nel quantificare un costo convenzionale della sicurezza del lavoro ci siamo quindi limitati a conteggiare i costi periodici e molto specifici (es. piano di evacuazione, costo del responsabile RSPP, spese medico competente, manutenzione estintori e porte REI, ecc...).

QUANT'ALTRO SI RITENGA NECESSARIO A COMPROVA DELLE VOCI DI PREZZO

Infine ricordiamo che L'Eco della Stampa:

- È costituita come Società per Azioni, con capitale sociale di € 1.500.000 e riserve di legge;
- il bilancio societario è certificato dalla Società di Revisione PKF;
- il Sistema di Gestione della Qualità è certificato EN ISO 9001:2008 n. IQ-0705-03 come da attestazione rilasciata dall'Ente Certificatore DASA-RAGISTER

Il sottoscritto Riccardo Frugieue, nato a Clusone (BG) il 22 settembre 1964 e residente a Milano in Viale Piave 4, nel suo ruolo di Legale Rappresentante della Società L'Eco della Stampa S.p.A., SI OPPONE alla visione ed estrazione di questo documento di giustificazione del prezzo offerto in sede di gara in quanto descrive dati e aspetti aziendali riservati e contiene segreti tecnici e commerciali.

Con i migliori saluti.

L'ECO DELLA STAMPA S.p.A.

Dott. Riccardo Frugieue – Legale Rappresentante

Si allegano:

- contratto collettivo di lavoro;
- prospetto sul costo del personale;
- uniemens aprile 2018.

In data 14 luglio 2015, in Milano, presso la sede di Assolombarda

tra

la Società L'Eco della Stampa S.p.a. rappresentata dalla Dott.ssa Francesca Stefanoni, Direttore Risorse Umane

assistita dalla Dott.ssa Stefania Massarotti di Assolombarda

e

le **OO.SS.** dei lavoratori

- **SLC-CGIL**, rappresentata dalla Sig. Attilio Naddei
- **FISTEL-CISL**, rappresentata dal Sig. Daniele Bonanno
- **UILCOM-UIL**, rappresentata dai Sigg. Roberta Musu

presente la **RSU**, nelle persone della Signora Rosalba Quarzo e dei Signori Leonardo Marzorati, Saverio Giommetti, Andrea Trefiletti

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo di Lavoro per i dipendenti della Società per Azioni

L'ECO DELLA STAMPA.

INDICE

PARTE COMUNE

Art. 1 - Limiti di Applicabilità	pag. 5
Art. 2 - Decorrenza e Durata	pag. 5
Art. 3 - Sistema di informazione	pag. 5
Art. 4 - Assemblea	pag. 5
Art. 5 - Affissioni	pag. 6
Art. 6 - Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie	pag. 6
Art. 7 - Permessi per cariche sindacali ed aspettativa	pag. 8
Art. 8 - Permessi non retribuiti	pag. 8
Art. 9 - Versamento dei contributi sindacali	pag. 8
Art. 10 - Rapporti con la R.S.U.	pag. 9
Art. 11 - Ambiente di lavoro e sicurezza	pag. 9
Art. 12 - Fondo di Previdenza Complementare	pag. 9
Art. 13 - Qualifiche escluse dalla quota di riserva ex art. 25, comma 2° L.223/91	pag. 9
Art. 14 - Assunzioni - Documenti	pag. 10
Art. 15 - Visita medica	pag. 10
Art. 16 - Ammissione e lavoro delle donne e dei fanciulli	pag. 10
Art. 17 - Contratto a tempo determinato	pag. 10
Art. 17 bis Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato	pag. 11
Art. 18 - Contratto di inserimento	pag. 12
Art. 19 - Pagamento retribuzioni	pag. 14
Art. 20 - Recupero delle ore di lavoro perdute	pag. 14
Art. 21 - Passaggio di mansioni	pag. 14
Art. 22 - Sviluppo professionale	pag. 14
Art. 23 - Disciplina aziendale	pag. 14
Art. 24 - Provvedimenti disciplinari	pag. 15
Art. 25 - Multe sospensioni	pag. 15
Art. 26 - Norme per il licenziamento	pag. 15
Art. 27 - Assenze	pag. 16
Art. 28 - Assenze per malattia ed infortunio non sul lavoro	pag. 16
Art. 29 - Permessi di entrata e di uscita	pag. 16
Art. 30 - Consegna e conservazione degli utensili e del materiale	pag. 17
Art. 31 - Orario di lavoro	pag. 17
Art. 32 - Trattamento del lavoro notturno	pag. 18
Art. 32 bis Lavoro domenicale	pag. 18
Art. 33 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro	pag. 18
Art. 34 - Regime di orario a tempo parziale (part-time)	pag. 19
Art. 35 - Diritto allo studio	pag. 20
Art. 36 - Lavoratori studenti	pag. 21
Art. 37 - Visite mediche	pag. 22
Art. 38 - Trasferimento, trapasso, cessazione e fallimento dell'azienda	pag. 22
Art. 39 - Premio di assiduità	pag. 22
Art. 40 - Indennità in caso di morte	pag. 22
Art. 41 - Regolamento interno di azienda	pag. 22
Art. 42 - Controversie	pag. 22
Art. 43 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto	pag. 23
Art. 44 - Trattamento di fine rapporto	pag. 23

PARTE OPERAI

Art. 45 (ex art 1 parte operai) - Periodo di prova	pag. 24
Art. 46 (ex art 2 parte operai)- Ferie	pag. 24
Art. 47 (ex art 3 parte operai)- Giorni festivi e riposo settimanale	pag. 24
Art. 48 (ex art 4 parte operai)- Lavoro festivo, notturno e straordinario	pag. 26
Art. 49 (ex art 5 parte operai) - Congedo matrimoniale	pag. 26
Art. 50 (ex art 6 parte operai)- Gratifica natalizia	pag. 26
Art. 51 (ex art 7 parte operai) - Aumenti periodici di anzianità	pag. 26
Art. 52 (ex art 8 parte operai)- Trattamento in caso di malattia o di infortunio	pag. 27
Art. 53 (ex art 9 parte operai) - Trattamento in caso di maternità	pag. 28
Art. 54 (ex art 10 parte operai) - Preavviso, risoluzione rapporto di lavoro	pag. 28
Art. 55 (ex art 11 parte operai) - Trattamento di fine rapporto	pag. 28

PARTE IMPIEGATI

Art. 56 (ex art 1 parte impiegati) - Periodo di prova	pag. 30
Art. 57 (ex art 2 parte impiegati) - Aumenti periodici di anzianità	pag. 30
Art. 58 (ex art 3 parte impiegati) - Lavoro festivo, notturno e straordinario	pag. 31
Art. 59 (ex art 4 parte impiegati)- Giorni festivi e riposo settimanale	pag. 31
Art. 60 (ex art 5 parte impiegati) – Ferie	pag. 32
Art. 61 (ex art 6 parte impiegati) - Tredicesima mensilità	pag. 33
Art. 62 (ex art 7 parte impiegati) - Trattamento di malattia o di infortunio	pag. 33
Art. 63 (ex art 8 parte impiegati) - Congedo matrimoniale	pag. 34
Art. 64 (ex art 9 parte impiegati)- Tutela della maternità	pag. 34
Art. 65 (ex art 10 parte impiegati) - Preavviso in caso di licenziamento o dimissioni	pag. 34
Art. 66 (ex art 11 parte impiegati) - Trattamento di fine rapporto	pag. 35

CLASSIFICAZIONE UNICA E PARTE ECONOMICA

Quadri - Norme particolari	pag. 37
1 livello	pag. 38
2 livello	pag. 38
3 livello	pag. 38
4 livello	pag. 39
5 livello	pag. 39
6 livello	pag. 40
7 livello	pag. 41
8 livello	pag. 41
Premio di risultato	pag. 42
Premio di assiduità	pag. 42
Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa	pag. 42
ALLEGATO 1 - Apprendistato	pag. 43
ALLEGATO 2 - Straordinari	pag. 43
ALLEGATO 3 - Ticket	pag. 43
ALLEGATO 4 - Scatti operai	pag. 43
ALLEGATO 5 - Scatti impiegati	pag. 44
ALLEGATO 6 - Legge 29 maggio 1982 n.297 sul T.F.R. (estr.)	pag. 44
Art. 1 - Modifiche di disposizioni del codice civile	pag. 44
Art. 2 - Fondo di garanzia	pag. 46
Art. 3 - Norme in materia pensionistica	pag. 46

Art. 4 -	Disposizioni finali	pag.	47
Art. 5 -	Disposizioni transitorie	pag.	47
ALLEGATO	7 - Regolamento aziendale	pag.	48
ALLEGATO	8 - Tabella aumenti salariali - Una Tantum - EGR	pag.	50

PARTE COMUNE

ART. 1 - LIMITI DI APPLICABILITA'

Il presente contratto di lavoro regola i rapporti tra la Società per Azioni L'Eco della Stampa S.p.a. ed i lavoratori dipendenti ed è applicabile a tutte le aziende, iscritte al Sistema Confederale che facciano riferimento a questo contratto.

Le Parti fanno poi espresso riferimento a quanto definito nell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, dal Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013, nonché dal Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

ART. 2 - DECORRENZA E DURATA

Il Contratto Collettivo di Lavoro ha durata triennale e decorre dal 1° luglio 2014 con scadenza il 30 giugno 2017.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della sua scadenza. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 6 mesi prima della scadenza.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica, nella misura che sarà definita nell'accordo di rinnovo, ai lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo stesso.

Entro 6 mesi dalla scadenza del contratto, le parti si incontreranno per definire le modalità di recupero degli scostamenti tra il tasso di inflazione previsto e quello effettivo, definito nelle sedi competenti, che avverrà entro la vigenza contrattuale in termini di variazione dei minimi contrattuali.

Dichiarazione a verbale: l'attuazione dello sciopero sarà preceduto da un preavviso di almeno 24 ore

ART. 3 - SISTEMA DI INFORMAZIONE

La Direzione Aziendale informerà preventivamente la R.S.U. circa l'attuazione dei nuovi procedimenti produttivi e di riorganizzazione del lavoro che comportino la riqualificazione del personale, la modifica dei livelli occupazionali e/o degli orari di lavoro, ed il decentramento produttivo, al fine di esaminare le situazioni derivanti da tali eventuali esigenze aziendali.

Annualmente su richiesta delle OO.SS. territoriali e/o della RSU si terranno incontri con la Direzione Aziendale presso la sede della Associazione imprenditoriale competente ove verranno fornite informazioni generali in merito alla situazione economica-produttiva aziendale con particolare riferimento alle previsioni di investimento e le prevedibili implicazioni occupazionali.

ART. 4 - ASSEMBLEE

Fermo restando quanto previsto dagli articoli 20 e 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le assemblee potranno anche essere indette dalle Organizzazioni Sindacali e si svolgeranno su richiesta congiunta delle competenti Organizzazioni Territoriali dei lavoratori aderenti alle Federazioni stipulanti il presente contratto.

Fermo restando il limite di 10 ore annue, previsto dallo Statuto, potranno essere anticipate due ore dell'anno successivo qualora nell'anno solare siano state esaurite le ore disponibili.

La comunicazione all'Azienda sarà data con un preavviso di 48 ore. In caso di comprovata necessità tale periodo potrà essere ridotto.

Nel caso l'assemblea dovesse durare oltre l'orario previsto, verrà data tempestiva comunicazione verbale all'azienda, mentre seguirà comunicazione scritta in giornata.

ART. 5 - AFFISSIONI - DIFFUSIONE DELLA STAMPA SINDACALE

Fermo quanto previsto dall'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n.300, la Direzione Aziendale consentirà ai Sindacati Provinciali di Categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto, di fare affiggere in apposite bacheche poste in tutti i piani dove attualmente è presente un rilevatore presenze (accessibile quindi a tutti i lavoratori), comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

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

ART. 6 - COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

1. Costituzione della RSU

In applicazione del Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria – Cgil, Cisl e Uil del 10 gennaio 2014, le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori firmatarie del vigente CCL o quelle che ne abbiano i requisiti ai sensi del punto 1 - Parte Seconda, sezione seconda - del suddetto Testo Unico, possono assumere l'iniziativa affinché, nelle unità produttive nelle quali l'Azienda occupi più di 15 dipendenti, sia costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Le modalità di costituzione e di funzionamento nonché la disciplina per indire le elezioni e le norme sulla certificazione della rappresentanza, sono quelle definite dal Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, punto 1 - Parte Seconda, sezione seconda - con le specificazioni ed integrazioni riportate ai punti successivi del presente accordo.

I componenti della RSU restano in carica per tre anni dalla data dell'effettuazione delle elezioni; alla scadenza di tale termine i medesimi decadono automaticamente.

2. Componenti e permessi

Il numero complessivo dei componenti della RSU è il seguente:

numero dipendenti unità produttiva	numero componenti RSU
da 16 a 120	3
da 121 a 360	6

Ai singoli componenti della RSU sono automaticamente trasferite le ore di permesso retribuite previste dall'art.23 della legge 20.5.1970, n.300.

Tali ore saranno, comunque, fruiti dai componenti delle RSU, con attribuzione individuale del 55% del loro ammontare e tramite le Organizzazioni di appartenenza alle quali è attribuito pariteticamente il restante 45%. La RSU provvederà a nominare al proprio interno un responsabile per la gestione amministrativa delle ore di permesso, il cui nominativo sarà comunicato all'azienda.

Le ore di permesso mensili non usufruite potranno essere utilizzate durante il corso dell'anno solare. Detti permessi saranno computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali.

3. Elettorato passivo

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, possono essere candidati anche i lavoratori con contratto non a tempo indeterminato, il cui contratto di assunzione consente alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro di almeno sei mesi.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato ed in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.

I membri decaduti saranno sostituiti secondo le regole stabilite al punto 6 - Parte Seconda, sezione seconda - del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014

4. Compiti e funzioni

La RSU subentrerà alle RSA ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di leggi.

La RSU è riconosciuta quale soggetto negoziale a livello aziendale per tutte le materie previste per tale livello dal CCL vigente.

5. Modalità delle votazioni e designazioni

Secondo quanto stabilito al punto 12 - Parte Seconda, sezione terza - del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, il luogo ed il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la Direzione Aziendale, in modo tale da assicurare un ordinato svolgimento delle elezioni e da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

Le modalità saranno concordate in sede aziendale otto giorni prima delle elezioni.

6. Comunicazione della nomina

La nomina, a seguito di elezione, dei componenti della RSU sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale Organizzazione Imprenditoriale di appartenenza a cura delle rispettive Organizzazioni sindacali dei componenti della RSU. In caso di lista collegata la comunicazione sarà effettuata congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali che hanno presentato la lista.

Analoga comunicazione sarà effettuata anche per le variazioni dei componenti della RSU.

7. Disposizioni varie

I membri della Commissione elettorale, il Presidente del seggio elettorale e gli scrutatori potranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario o durante l'orario di lavoro utilizzando eccezionalmente in via anticipata, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui al paragrafo 3 del presente accordo.

Quanto riconosciuto in tema di Rappresentanza Sindacale Unitaria con la presente regolamentazione non è cumulabile con quanto potrà derivare da eventuali successive disposizioni di legge in materia.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA - La RSU subentra alle RSA nelle funzioni a queste ultime attribuite dal presente accordo.

Le parti in sede di rinnovo del contratto sostituiranno sulla base della presente normativa gli

articoli contrattuali sulle RSA e coordineranno con le presenti nuove disposizioni ogni riferimento alle RSA contenuto nel testo contrattuale. Anche tali riferimenti, pertanto, perdono ogni efficacia con la sottoscrizione della presente regolamentazione.

Le Organizzazioni Sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art.19 della L. 20.5.1970, n.300, e firmatarie del contratto di lavoro, o comunque che abbiano aderito alla disciplina del punto 8 - Parte Seconda, sezione seconda – del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della L. n.300 del 20.5.1970.

ART. 7 - PERMESSI PER CARICHE SINDACALI ED ASPETTATIVA

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati Direttivi delle Confederazioni Sindacali, dei Comitati Direttivi delle Federazioni Nazionali di categoria e dei Sindacati Provinciali, saranno concessi permessi retribuiti, fino ad otto ore mensili, cumulabili nell'arco di ogni trimestre, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro sia espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni territoriali degli industriali che provvederanno a comunicarle all'Azienda.

Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra, nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive, potrà essere concesso un periodo di aspettativa per tutta la durata del mandato, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

ART. 8 - PERMESSI NON RETRIBUITI

Per ciò che attiene la concessione di permessi non retribuiti ai dirigenti sindacali aziendali si fa riferimento all'art. 24 della legge 300.

ART. 9 - VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI SINDACALI

L'azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali pari al 1% di paga base e indennità di contingenza nei confronti dei dipendenti che ne effettueranno richiesta scritta. Tale richiesta potrà essere revocata in qualsiasi momento e decorrerà dal mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla direzione aziendale mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore.

La richiesta scritta dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- la data;
- le generalità del lavoratore;
- l'organizzazione Sindacale a favore della quale la quota dovrà essere versata mensilmente
- il numero del conto corrente bancario ad essa intestato.

Le trattenute verranno effettuate sulle competenze nette del lavoratore.

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, già concordati o in atto in sede aziendale, qualora ritenuti più favorevoli, restano invariati.

ART.10 - RAPPORTI CON LA R.S.U.

Fermo restando quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa vigente, si precisa che ciascun impiegato od operaio può mettersi in contatto con i membri delle R.S.U. per le proprie esigenze personali esclusivamente fuori del proprio orario di lavoro e di quello dei Rappresentanti Sindacali.

ART.11 - AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

Obiettivo costante dell'Azienda è provvedere, per quanto tecnicamente possibile, alla migliore tutela delle condizioni di lavoro e di sicurezza dei lavoratori.

Tutto ciò premesso l'Azienda è impegnata ad attuare nei termini e secondo le modalità stabilite, quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni di cui al D.Lgs n. 106/2009.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza verrà individuato all'interno dei membri della RSU. In particolare, saranno individuati, in accordo con le RSU ed in attuazione delle norme contrattuali, gli interventi formativi nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nonché le modalità e la periodicità degli incontri di formazione e consultazione, per l'esame dei problemi inerenti alla sicurezza.

ART. 12 - FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In attuazione di quanto previsto al Dlg. N.124/93 e della legge 335/95 è stato istituito il fondo denominato BYBLOS in cui è prevista anche l'adesione di L'Eco della Stampa S.p.a..

Il fondo sarà basato sul principio della volontarietà dell'adesione e finanziato secondo il sistema della capitalizzazione dei versamenti individuali in applicazione di una contribuzione così definita:

- ⇒ contributo a carico del datore di lavoro pari a 1% della retribuzione contrattuale annua (paga base, contingenza, aumenti periodici di anzianità, EDR, maggiorazione per lavoro a turno, tredicesima mensilità o gratifica natalizia);
- ⇒ contributo a carico del dipendente pari all'1% della retribuzione contrattuale annua (paga base, contingenza, aumenti periodici di anzianità, EDR, maggiorazione per lavoro a turno, tredicesima mensilità o gratifica natalizia). Tale contributo potrà essere elevato a discrezione del lavoratore sino ad un massimo del 4%.
- ⇒ 100% dei TFR maturato nell'anno dei dipendenti assunti per la prima volta dopo il 28 aprile 1993;
- ⇒ quota del TFR pari al 2% della retribuzione utile alla determinazione dello stesso TFR per tutti gli altri dipendenti.

La contribuzione a carico del datore di lavoro e dei dipendenti e il versamento del TFR come sopra previsto, avranno decorrenza dalla data, di iscrizione dei singoli dipendenti al Fondo costituito ed operante.

Per far fronte alle spese di costituzione e avvio del Fondo si conviene un importo una tantum di 3,69€ a carico dell'azienda per ogni dipendente in forza alla data di costituzione del Fondo, da versare al Fondo nei termini che saranno indicati dall'amministrazione di BYBLOS.

Ciascun lavoratore che aderisca al Fondo all'atto della iscrizione dovrà versare un contributo una tantum di 5,16 €.

ART. 13 - OMISSIS

ART. 14 - ASSUNZIONE - DOCUMENTI

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

- 1) la data di assunzione;
- 2) il livello cui il lavoratore è assegnato;
- 3) il trattamento economico;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

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

1. Codice fiscale
2. Certificato di residenza o autocertificazione
3. Carta d'identità o documento equipollente;
4. Titolo di studio.

Non possono essere assunti in qualità di apprendisti, i giovani di ambo i sessi che non abbiano i limiti di età previsti dalla legge e che non siano in possesso dei prescritti documenti di lavoro. Il lavoratore dovrà comunicare alla Direzione dell'Azienda eventuali cambiamenti di domicilio.

Alla cessazione del rapporto di lavoro gli eventuali documenti in possesso dell'Azienda dovranno essere restituiti al lavoratore.

ART. 15 - VISITA MEDICA

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

Eguale potrà essere sottoposto a visita medica, effettuata da gabinetti medici o di analisi specializzati, gestiti da Enti pubblici od universitari, allorché contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni o ad espletarne altre che non siano incompatibili, per la maggior gravosità, con la propria idoneità fisica.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico.

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

ART. 16 - AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'ammissione e il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge e da eventuali accordi interconfederali.

ART. 17- CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Le parti stipulanti nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, affermano che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

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

Fatto salvo quanto disposto dall'art 10 comma 7 del Dlgs. 368/2001 e successive modifiche, i contratti a tempo determinato sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo, nella misura del 21% in media annua calcolata con riferimento al numero dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

In situazioni particolari, in sede aziendale, con accordo tra direzione e R.S.U. e, in mancanza di queste ultime con le OO.SS. territoriali, la percentuale di cui al comma precedente può essere elevata fino al 25%.

Nel caso in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 5 resta ferma la possibilità di utilizzare fino a cinque contratti a termine.

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

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

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

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

Per il diritto di precedenza valgono le norme di legge. L'impresa fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSU, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore un trattamento di fine rapporto proporzionato alla durata del contratto stesso e pari al trattamento di fine rapporto previsto dal presente contratto nazionale.

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

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

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

ARTICOLO 17 BIS – DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (ex contratto di lavoro temporaneo)

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo. In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa è consentita la stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore.

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione della Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero di contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa

durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi inizialmente stabiliti.

ART. 18 – OMISSIS

ART. 19 - PAGAMENTO RETRIBUZIONI

Il pagamento della normale retribuzione avverrà entro la fine del mese di riferimento, a mezzo bonifico bancario sul conto corrente indicato da ciascun dipendente;
Le competenze riguardanti gli istituti mobili della retribuzione, del mese in cui sono state effettuate le prestazioni accessorie, saranno liquidate con le competenze del mese successivo.
Nel caso in cui ci sia coincidenza con il sabato, la domenica od un altro giorno festivo, la valuta di pagamento sarà anticipata al giorno lavorativo precedente.

ART. 20 - RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' consentita la facoltà di recuperare, a regime normale, le ore e i periodi di sospensione di lavoro dovute a cause di forza maggiore, nonché di quelle dovute a soste concordate tra la Direzione Aziendale e le Rappresentanze Sindacali Unitarie, purché il recupero stesso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro il mese.

ART. 21 - PASSAGGIO DI MANSIONI

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

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento economico corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione del livello diviene definitiva trascorso il periodo (di tre mesi per i livelli 1,2,3,4,5, ed un mese per i livelli 6,7,8, nel disimpegno delle mansioni superiori, salvo che si tratti di sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

ART. 22 - SVILUPPO PROFESSIONALE

Le parti concordano sull'importanza del riconoscimento della valorizzazione della capacità professionale dei lavoratori.

A tale fine l'Azienda dichiara la propria disponibilità a favorire, ove possibile e compatibilmente con le esigenze di efficienza e di produttività, il miglioramento del livello professionale dei lavoratori, tenendo conto delle evoluzioni tecnologiche, dell'organizzazione e delle attitudini dei lavoratori interessati.

Sempre con l'obiettivo di promuovere lo sviluppo della professionalità e della mobilità verticale dei lavoratori quando nell'organico si dovessero rendere disponibili stabilmente posti di livello superiore, saranno preferibilmente tenuti presenti quei lavoratori già in forza, di livello inferiore, che, a parità di prestazioni esigibile, abbiano i requisiti e le capacità.

Nello spirito di quanto sopra le parti concordano di verificare, ogni anno in apposito incontro, le eventuali variazioni nell'applicazione dell'inquadramento dei lavoratori.

Le Parti concordano di istituire una commissione tecnica permanente tra azienda, RSU e OOSS finalizzata ad una valutazione delle figure professionali.

ART. 23 - DISCIPLINA AZIENDALE

Nell'esecuzione del lavoro il lavoratore è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza del lavoratore le persone dalle quali dipende e alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, il personale dipende dai suoi superiori, come previsto dall'organizzazione interna aziendale e dal relativo regolamento interno.

Tra superiori e lavoratori i rapporti avranno riguardo alla dignità ed alla personalità di entrambi.

ART. 24 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione del lavoratore al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità delle mancanze:

- a) con richiamo verbale o scritto;
- b) con multa fino all'importo di tre ore di paga e contingenza;
- c) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- d) con il licenziamento;

Per l'applicazione di quanto più sopra riportato, l'Azienda dovrà attenersi alle norme indicate all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

ART. 25 - MULTE E SOSPENSIONI

La Direzione potrà infliggere la multa e le sospensioni di cui alle lettere b e c dell'articolo precedente, al lavoratore che:

- a) ritardi all'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza;
- d) per distrazione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione, o non avverta i superiori subito degli eventuali guasti di macchine o delle eventuali irregolarità dell'andamento del lavoro, purchè sia debitamente formato;
- e) introduca bevande alcoliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per lui;
- f) arrechi offese ai compagni di lavoro;
- g) sia trovato addormentato;
- h) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro e alla sicurezza dell'azienda.

La multa sarà applicata per la mancanza di minor rilievo.

L'importo della multa sarà versato all'INPS o ad altro ente di diritto pubblico.

ART. 26 - NORME PER IL LICENZIAMENTO

Per i licenziamenti individuali ha applicazione la legge 15 luglio 1966, n. 604, integrata da quanto previsto dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (legge 20.5.1970, n. 300) e l'art. 2119 del Codice Civile.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento:

- a) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- b) rissa o vie di fatto nell'azienda;
- c) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate all'art.11 (multe e sospensioni)

- quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art.11)
- d) grave insubordinazione verso i superiori;
 - e) furto nell'azienda;
 - f) trafugamento di oggetti o documenti dell'azienda;
 - g) danneggiamento volontario del materiale dell'azienda o del materiale di lavorazione;
 - h) inosservanza del divieto di fumare nei reparti di lavorazione;
 - i) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi.

Nel caso di licenziamento per giusta causa l'Azienda procederà, prima della risoluzione formale del rapporto, ad una sospensione cautelare dal lavoro della durata massima di cinque giorni, durante la quale il lavoratore può presentare all'Azienda le proprie giustificazioni.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato e/o da un rappresentante sindacale aziendale.

ART. 27 - ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Le giustificazioni devono essere presentate entro il secondo giorno di assenza, salvo comprovati motivi di impedimento.

Potrà essere licenziato il lavoratore che senza giustificato motivo si assenti per tre giorni consecutivi o per tre volte in un anno nei giorni seguenti o precedenti giorni festivi o di ferie e permessi.

ART. 28 - ASSENZE PER MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Il lavoratore assente per malattia od infortunio non sul lavoro è tenuto, fin dal primo giorno di assenza, a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro ai sensi dell'art. 8 operai e dall'art. 7 impiegati e al fine di essere sottoposto all'eventuale controllo fiscale: quanto sopra in qualunque giorno della settimana, secondo le seguenti fasce:

- dalle ore 10.00 alle ore 12.00
- dalle ore 17.00 alle ore 19.00

(salvo modifiche di legge).

Ogni mutamento di domicilio, anche se temporaneo, nel corso del periodo di assenza per malattia ed infortunio non sul lavoro, deve essere tempestivamente comunicato dal lavoratore all'Azienda.

Il lavoratore che, per eventuali o comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio (per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici) non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare, in tempo utile, comunicazione all'Azienda.

Il lavoratore che, salvo nei casi di comprovato o giustificato impedimento di cui al precedente 2° comma, non sia reperibile al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare, incorre nella perdita del trattamento economico di malattia ed infortunio non sul lavoro per il periodo di malattia indicato nell'ultima certificazione medica e/o in provvedimenti disciplinari di cui agli articoli relativi del presente contratto di lavoro, ed alle norme di legge vigenti.

Per i congedi parentali le Parti Stipulanti si richiamano alle normative vigenti in materia.

ART. 29 - PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante le ore di lavoro il lavoratore non potrà lasciare i locali dell'azienda se non direttamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

I lavoratori licenziati, dimissionari o sospesi o, comunque, assenti dal lavoro non potranno entrare nell'azienda senza preventivo permesso della Direzione.

Salvo preventivo permesso della Direzione, non è consentito ai lavoratori di entrare o trattenersi nei locali dell'azienda, in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita anticipata deve essere chiesto dal lavoratore alla Direzione nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

ART. 30 - CONSEGNA DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

Il lavoratore dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, i giornali, le riviste e, in genere, tutto quanto viene a lui affidato.

Il lavoratore è responsabile del materiale che riceve e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati al materiale stesso, che non derivino da uso e logorio normale.

ART. 31 - ORARIO DI LAVORO

Fermo restando che nulla viene innovato alle disposizioni legislative relative all'orario di lavoro, la durata dell'orario normale contrattuale è stabilita in 40 ore settimanali.

Si conviene pertanto che l'orario di lavoro è normalmente distribuito su sei giorni lavorativi, pari a 40 ore settimanali, ferme restando diverse distribuzioni individuali dell'orario stesso.

I ritardi in entrata dei lavoratori, nella misura fino a 5 minuti dall'ora fissata per l'inizio del lavoro, dovranno essere recuperati e compensati nella stessa giornata con corrispettivi minuti di lavoro oltre il normale orario giornaliero di uscita, ferma restando l'attuale impostazione del sistema di rilevazione delle presenze.

Settimanalmente, a rotazione, il 50% dei dipendenti lavorerà (ferme restando le otto ore del lunedì) 7 ore giornaliere dal martedì al venerdì e quattro ore il sabato, in base agli orari di ciascun reparto. Per il restante 50% del personale l'orario sarà articolato su cinque giorni la settimana: a otto ore giornaliere.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 23.00 alle 07.00. Nell'ambito di questi orari di lavoro resta confermata la pausa per il pasto.

Fermo restando l'insieme della normativa sull'orario e le sue articolazioni, e sullo straordinario:
dal 1.7.1985 viene concordata una riduzione dell'orario pari a 16 ore (16 ore totali annue);
dal 1.7.1986 un'ulteriore riduzione dell'orario pari a 8 ore (24 ore totali annue);
dal 1.1.1989 un'ulteriore riduzione dell'orario di lavoro pari a 8 ore (32 ore totali annue);
dal 1.1.1990 un'ulteriore riduzione dell'orario di lavoro pari a 8 ore (40 ore totali annue);
dal 1.1.1993 un'ulteriore riduzione dell'orario di lavoro pari a 8 ore (48 ore totali annue);

Dal 1.1.2016 viene concordata un'ulteriore riduzione dell'orario di lavoro pari a 8 ore (56 ore totali annue) a fronte di un effettivo godimento delle ROL nell'anno di maturazione stesso o nei quattro mesi successivi all'anno di maturazione da pianificare per reparto, fatti salvi i casi oggettivi di impossibilità di godimento.

Tali permessi dovranno essere chiesti con un preavviso di almeno 48 ore ed approvati entro 48 ore.

NOTA A VERBALE

Resta convenuto che le riduzioni di orario annuo di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, eventuali trattamenti concordati aziendalmente o localmente e/o qualsiasi titolo, nonché quanto previsto dal protocollo 22 gennaio 1983, il cui contenuto in materia si intende integralmente richiamato.

Le condizioni di orario sopra previste saranno assorbite fino a concorrenza, in caso di provvedimenti legislativi nazionali o comunitari.

ART. 32 – TRATTAMENTO DEL LAVORO DI FASCIA NOTTURNA

Questo articolo si applicherà esclusivamente ai Lavoratori della fascia notturna – (23:00 – 7:00) assunti per coprire almeno due ore e un quarto al giorno in questa fascia per almeno quattro giorni la settimana – il cui orario contrattuale sia formalizzato con lettera di assunzione o altro accordo scritto non a carattere provvisorio. Per coloro che rientrano nella presente fattispecie la pausa, di 15 minuti prevista nel turno notturno è retribuita e ricompresa nell'orario di lavoro

A questi lavoratori a partire dall'1 gennaio 2000 verrà riconosciuta una riduzione complessiva annua dell'orario di lavoro pari a 16 ore, riproporzionate per i lavoratori part-time.

L'orario settimanale non potrà essere inferiore alle 20 ore settimanali, con modalità che saranno comunicate alla R.S.U., così come potranno essere comunicate le eventuali variazioni nonché i nominativi dei nuovi assunti entro i 5 giorni dal perfezionamento dell'assunzione.

Coloro che in Azienda svolgeranno in tutto o in parte il proprio lavoro nella fascia considerata notturna (23.00/7.00) avranno una maggiorazione del 36% sulle ore lavorate in questa fascia; tale indennità, per coloro che abitualmente lavorano dalle 23.00 alle 7.00, ha incidenza anche sugli istituti contrattuali diretti e indiretti compreso il TFR, mentre tale incidenza resta esclusa per i periodi di malattia.

Per questo, viene riconosciuta, sempre a fronte del lavoro svolto nella medesima fascia, una INDENNITA' SPECIALE NOTTURNA mensile di 69,46€ lordi; tale importo verrà corrisposto in relazione ai mesi di lavoro effettivamente prestati.

Ai lavoratori rientranti in questa fascia, che garantiranno almeno 3 settimane di lavoro nel corso del mese, verrà corrisposta un'indennità lorda di 84,20€. Si precisa che i giorni di ferie ed i permessi retribuiti verranno conteggiati come giorni effettivamente lavorati (INDENNITA' SPECIALE AGGIUNTIVA).

Articolo 32 bis - LAVORO DOMENICALE

Tutti i lavoratori, compresi naturalmente i lavoratori notturni, che, per contratto, effettuano 8 ore di lavoro nella giornata di domenica, riceveranno la cifra lorda di 42,10 €; questa verrà proporzionalmente ridotta in base alle ore effettivamente lavorate.

ART. 33 - FLESSIBILITA' DELL'ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario, alla Cassa Integrazione Guadagni, a forme di decentramento anomalo, connessi alle caratteristiche di cui sopra, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il parametro dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 64 ore nell'anno.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale, corrisponderà, nel corso dell'anno per periodo di minore intensità lavorativa una pari entità di ore di riduzione, da usufruire anche collettivamente. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 25%, da liquidare nei periodi di superamento medesimi.

La Direzione procederà, di norma semestralmente, alla comunicazione programmatica alla R.S.U. ed ai reparti interessati dei periodi previsti di supero e di riduzione dell'orario contrattuale e delle ore necessarie.

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di superamento e al realizzo delle riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite in tempo utile, in sede di esame tra Direzione e R.S.U.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori dei reparti interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali e al sabato pomeriggio, salvo accordi tra le parti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con l'articolo di cui sopra le parti hanno inteso fornire all'Azienda il diritto a disporre di uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte al variare della domanda di prodotti o servizi nel corso dell'anno.

Le rappresentanze sindacali dei lavoratori ai vari livelli sono impegnate a rimuovere tempestivamente e comunque in tempi utili, per il concreto utilizzo dello strumento, gli ostacoli che si verificassero.

ART. 34 - REGIME DI ORARIO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)

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

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

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

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

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

A partire dalla data di sottoscrizione del presente contratto:

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

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

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e o elastiche deve risultare da atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente della R.S.U. indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Solo ai lavoratori che hanno sottoscritto le clausole di flessibilità o elasticità si applicano le seguenti due disposizioni, secondo quanto previsto dal Decreto legislativo 9 ottobre 2001, n.368; per essere valide tali disposizioni devono essere comunicate per iscritto dall'azienda a firma del legale rappresentante:

- 1) Le variazioni stabili in aumento della durata della prestazione lavorativa, devono essere preannunciate con un preavviso di almeno una settimana e comportano una percentuale di maggiorazione dello stipendio o salario relativa alle ore prestate in più pari al 10%.
- 2) Le variazioni stabili della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno una settimana e comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una percentuale di maggiorazione dello stipendio o salario pari al 10%.

Nota a verbale: altre variazioni (ad esempio quelle richieste dal lavoratore per sue esigenze personali) accordate dall'azienda al lavoratore (indipendentemente dall'aver firmato o meno le clausole di flessibilità/elasticità) non comporteranno, ovviamente, alcuna percentuale di maggiorazione della retribuzione.

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

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

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

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle Parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

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

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

ART. 35 – DIRITTO ALLO STUDIO

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di formazione

professionale, promossi o legalmente autorizzati dall'Ente Regione con il rilascio di attestato avente valore legale, hanno diritto con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

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

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

All'inizio di ogni anno, a richiesta di una delle parti, saranno esaminate, tra Direzione aziendale e RSU, le modalità di utilizzo del monte ore aziendale disponibile, tenendo conto del tipo di scuola che i lavoratori dell'azienda intendono frequentare.

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

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempre che il corso al quale il lavoratore intenda partecipare si svolga per un numero di ore doppie di quelle richieste come permesso retribuito.

Fermo restando il monte ore di cui sopra, nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo, nonché per lo studio della lingua italiana per i lavoratori stranieri, le ore di permesso retribuite pro-capite nel triennio, comprensivo delle prove di esame, è di 250 ore, elevabili a 300 nel caso di frequenza a corsi di alfabetizzazione.

Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai corsi è elevato a 2/3, sino a concorrenza. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale.

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

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

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

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

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

Chiarimento contrattuale: agli effetti della presente normativa le ore di permesso retribuite devono intendersi quelle coincidenti con l'orario di lavoro. E' conforme allo spirito della norma il retribuire l'eventuale tempo di viaggio - purché coincidente con l'orario di lavoro - necessario per raggiungere la sede del corso, o il luogo di lavoro, entro i limiti di cui agli articoli in questione.

ART. 36 – LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno ammessi su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esami, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per un massimo di ulteriori 10 giorni all'anno, per almeno 4 esami sostenuti nell'anno accademico, fermo restando che per ogni esame non sarà possibile utilizzare più di 3 giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari.

Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del Diritto allo Studio prevista dal presente contratto all'articolo 22.

Inoltre i lavoratori potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente pro-quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'Azienda.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più, di due volte nello stesso anno accademico.

A richiesta dell'Azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Rimangono salve le condizioni di maggior favore stabilite da accordi aziendali.

Chiarimento contrattuale: agli effetti della presente normativa, per anno scolastico si intende il periodo dal 1° ottobre al 30 settembre dell'anno successivo.

ART. 37 - VISITE MEDICHE

L'Azienda concederà permessi retribuiti per brevi e saltuarie assenze che si rendessero necessarie per visite mediche specialistiche ed esami diagnostici, purché richieste con 48 ore di anticipo e giustificate da regolare documento orario dell'Ente preposto (e comunque per un massimo di 15 ore all'anno).

ART. 38 - TRASFERIMENTO, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Nel trapasso e nella trasformazione dell'Azienda, il lavoratore che resta alle dipendenze dell'Azienda subentrante, conserva tutti i diritti acquisiti presso l'Azienda uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'Azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed all'indennità di anzianità.

ART. 39 - OMISSIS

ART. 40 - INDENNITA' IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore, l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso debbono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivono a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo la norme della successione legittima, ai sensi dell'art. 2122 del c.c. come modificato dalla

sentenza n. 8 del 1972 della Corte Costituzionale.

ART. 41 - REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto. (vedi allegato 7)

ART. 42 - CONTROVERSIE

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la Direzione Aziendale, tramite la R.S.U., dovranno essere deferite alle competenti Organizzazioni territoriali degli industriali e dei lavoratori, fermo restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sull'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali.

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

ART. 43 - INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro.

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

ART. 44 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n.297.

La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del comma dell'art. 2120 c.c. e della suddetta legge è composta tassativamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;
- indennità di contingenza;
- scatti di anzianità;
- aumenti di merito ed altre analoghe eccedenze mensili rispetto al minimo contrattuale;
- tredicesima mensilità ed eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendali;
- indennità maneggio denaro;
- maggiorazione turno, ove assuma carattere continuativo.

PARTE OPERAI

ART. 45 (ex art.1 parte operai)- PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio dell'operaio può avvenire con un periodo di prova da notificarsi per iscritto. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risoluzione del rapporto di lavoro con il solo pagamento della retribuzione per il tempo in cui il lavoro è stato prestato ed in base alla retribuzione stabilita per il livello nel quale l'operaio ha prestato la sua opera, sempre che non sia stata precedentemente concordata in misura superiore. In caso di malattia, durante il periodo di prova, la conservazione del posto sarà pari al periodo di prova stesso.

Il servizio prestato durante il periodo di prova in caso di conferma, va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

L'assunzione al lavoro di ogni operaio può essere fatta per un periodo di prova di 1 mese per il 4°,5°,6° livello e per un periodo di prova di 3 settimane per il 7°, e 8° livello.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano anche durante il periodo di prova, ai sensi delle leggi relative.

ART. 46 (ex art. 2 parte operai) – FERIE

Per ogni anno di servizio, dal primo gennaio 1979, matura un periodo di ferie retribuito pari a:

160 ore – da rapportarsi a percentuale part-time
--

L'attuale esposizione delle ferie non modifica, rispetto ai contratti precedenti che esprimevano le ferie in numero settimane, l'ammontare delle ferie maturate nell'anno.

Le festività infrasettimanali o nazionali cadenti nel corso delle ferie, danno luogo al relativo trattamento economico in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

Entro il 31 marzo di ogni anno tra la Direzione Aziendale e la R.S.U. verrà concordato un calendario di ferie che saranno distribuite su 4 turni a partire dal 15 giugno al 15 settembre di ogni anno e che permetteranno, agli operai, di usufruire di un massimo di 3 settimane consecutive di ferie. Le Parti potranno definire altre modalità di fruizione delle ferie fuori dal periodo sopra indicato.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato; l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni verrà computata, a tali effetti come mese intero.

In caso di licenziamento o di dimissioni, qualora l'operaio non abbia maturato il diritto alle ferie intere, gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestato; l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni verrà computata, a tali effetti, come mese intero.

Il periodo di prova non può essere considerato periodo di ferie; non é ammessa la rinuncia alle ferie.

ART. 47 (ex art. 3 parte operai) - GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo;
- b) le festività del 25 aprile, 1 maggio;
- c) le seguenti festività infrasettimanali:

- 1) giorno successivo alla Pasqua
- 2) Assunzione di Maria Vergine: 15 agosto
- 3) Ognissanti: 1 novembre
- 4) Immacolata Concezione: 8 dicembre
- 5) S. Natale: 25 dicembre
- 6) S. Stefano: 26 dicembre
- 7) Capodanno: 1 gennaio
- 8) Epifania: 6 gennaio
- 9) Festa della Repubblica 2 giugno
- 10) La ricorrenza del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Qualora la festività del S. Patrono coincida con una delle festività infrasettimanali di cui ai punti b e c), sarà concordato dalle Associazioni Territoriali un giorno sostitutivo.

Qualora le festività suddette coincidano con la giornata di sabato, l'operaia/o avrà diritto alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, corrispondente ad 1/6 dell'orario settimanale contrattuale. In caso di prestazione lavorativa sarà corrisposto, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, maggiorate del 40%. L'orario settimanale, cioè la rotazione su settimana lunga e corta, seguirà comunque il suo svolgimento previsto.

In caso di coincidenza con la domenica di una delle festività di cui alle lettere b e c, si applicano le norme dell'accordo Interconfederale 3 dicembre 1954.

A decorrere dal 1° gennaio 1982 il lavoratore maturerà il diritto a fruire di 4 giornate di riposo compensativo retribuito per anno (8 ore per regime di prestazione su 5 giorni) in relazione alle festività soppresse di cui alla legge n. 54/1977.

Il lavoratore normalmente ne farà richiesta con 24 ore di preavviso ed il permesso sarà concordato compatibilmente con le esigenze di lavoro. Dette giornate saranno usufruite individualmente tenendo conto dei periodi di minore intensità produttiva e non potranno, comunque comportare un'assenza contemporanea superiore al 10% dei lavoratori in forza all'Azienda e/o reparto.

L'Azienda potrà stabilire, previo esame congiunto con la R.S.U., una diversa utilizzazione dei permessi di cui sopra, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

I permessi dovranno essere usufruiti entro l'anno di maturazione.

I permessi eccezionalmente non usufruiti saranno compensati con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

Agli effetti della maturazione dei riposi verranno computate le sospensioni della prestazione di lavoro dovuta a malattia, infortunio, congedo matrimoniale - nell'ambito dei periodi previsti di conservazione del posto - le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

I lavoratori che nel corso di ogni anno solare non hanno maturato interamente le 4 giornate di riposo di cui sopra, avranno diritto a fruire di un dodicesimo di tali riposi per ogni mese o frazione di mese non inferiore a 15 giorni.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante l'anno solare, i lavoratori che non hanno ancora goduto dei riposi di cui sopra avranno diritto al trattamento economico relativo.

ART.48 (ex art.4 parte operai) - LAVORO FESTIVO E STRAORDINARIO (diurno, notturno e festivo)

Fermo restando quanto stabilito dal R.D.L. 15/3/1923, n.692, e del relativo regolamento di applicazione e della Legge 196/1997, è considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti indicati dal contratto.

Per i discontinui è considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 55 ore e mezzo settimanali, dal 1° gennaio 72 al 31 dicembre 1972, ed oltre le 54 dal 1° gennaio 1973, oltre le 50 ore settimanali dal 1° gennaio 1979.

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

Per lavoro notturno - ai fini delle maggiorazioni - si intende quello effettuato dalle 23.00 alle 07.00 del mattino (dal 1° luglio 2000).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo e nelle festività indicate dall'art. 3.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo, sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale di fatto:

1) lavoro straordinario diurno	35%
3) lavoro straordinario notturno	50%
4) lavoro festivo	40%
5) lavoro straordinario festivo	55%
6) lavoro straordinario festivo notturno	75%

ART. 49 (ex art. 5 parte operai) - CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio l'Azienda concederà al lavoratore, non in prova, un permesso di 15 giorni di calendario con la corresponsione della normale retribuzione di fatto. Tale permesso non potrà coincidere con i periodi di ferie annuali, né con il periodo di preavviso. Il trattamento economico di cui sopra viene corrisposto dall'Azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto Assicuratore. Per quant'altro non previsto dal presente articolo, valgono le norme di cui all'accordo interconfederale vigente in materia.

ART. 50 (ex art. 6 parte operai) - GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del S. Natale, gli operai avranno diritto alla corresponsione della gratifica natalizia nella misura di una mensilità che sarà erogata, di norma, entro il 20 dicembre. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta gratifica per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'Azienda. Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni, sarà corrisposto un dodicesimo della gratifica stessa.

I periodi di assenza per malattia o infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto, nonché i periodi di assenza per regolari permessi che non superino, nel complesso, il mese nell'anno, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

ART. 51 (ex art. 7 parte operai) - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

A decorrere dalla data di stipulazione del presente contratto, tutti i lavoratori avranno diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato, dopo il compimento del 18° anno di età presso la stessa azienda, alla maturazione, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, di un massimo di 4

aumenti periodici di anzianità biennali deindicizzati ed in cifra fissa, secondo i valori unitari riportati qui di seguito per ciascuna categoria:

Livello	4°	(ex Cat.	I ^a)	€ 7,66
Livello	5°	(ex Cat.	II ^a)	€ 7,15
Livello	6°	(ex Cat.	III ^a)	€ 6,90
Livello	7°	(ex Cat.	IV ^a)	€ 6,39
Livello	8°	(ex Cat.	V ^a)	€ 5,62

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di anzianità non debbono comunque essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione.

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

In caso di passaggio di categoria il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per la nuova categoria di appartenenza fino al raggiungimento del massimo previsto per la nuova categoria ivi compreso l'importo maturato nelle precedenti categorie. La frazione di biennio al momento del passaggio di categoria verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

In caso di passaggio di categoria, alla maturazione dello scatto il lavoratore percepirà per intero il valore del nuovo scatto.

NOTA A VERBALE

Per il personale già in forza al 1° febbraio 1981 restano fermi i trattamenti previsti dalla norma transitoria (riportata in allegato).

ART 52 (ex art. 8 parte operai) TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro. In caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.

Il lavoratore deve inoltre giustificare l'assenza inviando al datore di lavoro a mezzo fax, mail o altro strumento idoneo individuato aziendali, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico dell'INPS, come previsto dall'art. 25 L. 183/2010, nonché dalla Circ. INPS del 31.1.2011 e dall'Accordo Interconfederale Confindustria CGIL-CISL-UIL del 20.7.2011.

In caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia, a qualsiasi causa imputabile (a titolo esemplificativo per problemi tecnici di trasmissione o per insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore dovrà preavvertire l'azienda del mancato invio telematico del certificato ed inviare alla stessa, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico di malattia, che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, ai sensi di quanto previsto dalla Circ. n. 4 del 18.3.2011 Dipartimento Funzione Pubblica e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Fermo restando l'onere retributivo a carico dell'Azienda, si conviene che a partire dal 1° gennaio 1982 la conservazione del posto viene elevata a 12 mesi indipendentemente dall'anzianità aziendale.

Dal 1.9.91 l'obbligo di conservazione del posto per l'Azienda cesserà comunque ove nell'arco di 36 mesi si raggiungano i limiti predetti anche conteggiando più malattie.

Quando l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, superato il termine massimo sopra indicato, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo, all'operaio, la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento.

Analogamente, nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, inducesse l'operaio a presentare le proprie dimissioni, verrà corrisposto allo stesso, il medesimo trattamento di cui al comma precedente.

Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto, di cui al presente articolo, il lavoratore potrà chiedere un periodo di aspettativa fino ad un massimo di tre mesi oltre i limiti di conservazione del posto.

L'aspettativa per malattia non è retribuita e non deve comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Nei confronti dell'operaio che, entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia o dalla data del rilascio del certificato di guarigione per infortunio, non si presenti al lavoro, potranno essere presi provvedimenti disciplinari che, nei casi più gravi, potranno portare al licenziamento.

In caso di infortunio, l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo uguale a quello previsto per il caso di malattia.

L'Azienda corrisponderà - a partire dal 1° gennaio 2005 - agli operai assenti per malattia od infortunio non sul lavoro, il seguente trattamento economico:

- dal 1° al 3° giorno: il 100% della retribuzione normale di fatto.
- dal 4° al 180° giorno: il 100% della retribuzione normale di fatto.

ART. 53 (ex art. 9 parte operai) - TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITA'

A partire dal 1° agosto 1991 per le operaie, in caso di maternità, verrà corrisposto per i cinque mesi di assenza obbligatoria, l'85% della normale retribuzione, comprensiva dell'integrazione a carico dell'INPS.

A partire dal 31 dicembre 1992 la percentuale sopra richiamata viene elevata al 90%.
A partire dal 1° gennaio 2000 la percentuale sopra richiamata verrà elevata al 100%.

Le lavoratrici avranno inoltre il diritto così come previsto dall'attuale legislazione (e salvo future modifiche legislative) di assentarsi dal lavoro - trascorso il periodo di assenza obbligatoria - per un periodo di 6 mesi, durante il quale sarà conservato il posto e sarà corrisposta da parte dell'INPS una indennità giornaliera pari al 30% della normale retribuzione.

ART. 54 (ex art. 10 parte operai) - PREAVVISO, RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

Il licenziamento dell'operaio non in prova e ai sensi dell'art. 11, e le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno, mediante comunicazione scritta, con un preavviso di 6 giorni lavorativi.

L'Azienda può esonerare l'operaio dal lavoro in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'Azienda ha diritto di trattenere, sulle competenze dovute all'operaio, l'equivalente del preavviso da questi non dato e non lavorato.

Il periodo di preavviso non può coincidere col periodo di ferie.

ART. 55 (ex art. 11 parte operai) - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il trattamento di fine rapporto, spettante in caso di risoluzione del rapporto di lavoro è

disciplinato dall'art. 2120 del codice civile, così come modificato dalla legge 29/05/1982, n.297. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro sarà corrisposta all'operaio licenziato o dimissionario, per ogni anno di anzianità non interrotta presso l'Azienda, un'indennità nella seguente misura:

1) per anzianità di servizio maturata dalla data di assunzione al 31.12.1971:

- a) giorni 6 (ore 48) di retribuzione per ciascun dei primi 3 anni compiuti di anzianità;
- b) giorni 8 (ore 64) di retribuzione per ciascuno degli anni successivi dal 4° al 7° anno compiuto;
- c) giorni 9 (ore 72) di retribuzione per ciascuno degli anni successivi dal 8° al 12° anno compiuto;
- d) giorni 11 (ore 88) di retribuzione per ciascuno degli anni successivi dal 13° al 15° anno compiuto;
- e) giorni 12 (ore 96) di retribuzione per ciascuno degli anni successivi al 15° anno compiuto;

2) per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1972 al 31 gennaio 1976:

- a) giorni 10 (ore 80) fino a 10 anni di anzianità;
- b) giorni 15 (ore 120) oltre 10 anni di anzianità;

3) per anzianità di servizio maturata a partire dal 1° febbraio 1976 in poi:

- a) giorni 16 (128 ore) per ogni anno di servizio;

4) per anzianità di servizio maturata a partire dal 1° febbraio 1984 in poi:

- a) giorni 20 (160 ore) per ogni anno di servizio.

5) per anzianità maturata fino al 31 dicembre 1989, gli importi sono determinati in base alla legge predetta ed alle quote previste dalle precedenti regolamentazioni contrattuali

PARTE IMPIEGATI

ART. 56 (ex art.1 parte impiegati) - PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire per un periodo di prova non superiore a quattro mesi per gli impiegati del 2°,3°,4°,5°,6°,7° livello e di sei mesi per gli impiegati del 1° livello.

Tale periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

La malattia o l'infortunio sospendono il periodo di prova.

Nel corso del periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal contratto stesso.

La risoluzione del rapporto può essere richiesta da ciascuna delle parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità.

ART. 57 (ex art. 2 parte impiegati) - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

A decorrere dalla data di stipulazione del presente contratto, tutti i lavoratori avranno diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato, dopo il compimento del 18° anno di età, presso la stessa azienda, alla maturazione, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, di un massimo di 4 aumenti periodici di anzianità biennali deindicizzati e in cifra fissa secondo i valori unitari riportati qui di seguito per ciascuna categoria:

Livello	1°	(ex Cat. 1 ^a)	€ 17,04
Livello	2°	(ex Cat. 2 ^a)	€ 15,49
Livello	3°	(ex Cat. 3 ^a S)	€ 14,98
Livello	4°	(ex Cat. 4 ^a)	€ 14,20
Livello	5°	(nuova 4 ^a S)	€ 14,07
Livello	6°	(ex Cat. 4 ^a)	€ 13,94
Livello	7°	(ex Cat. 5 ^a)	€ 10,33

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di anzianità non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla normale retribuzione.

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

In caso di passaggio di categoria il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per la nuova categoria di appartenenza fino al raggiungimento del massimo previsto per la nuova categoria ivi compreso l'importo maturato nelle precedenti categorie. La frazione di biennio al momento del passaggio di categoria verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

In caso di passaggio di categoria, alla maturazione dello scatto il lavoratore percepirà per intero il valore del nuovo scatto.

NOTA A VERBALE

Per il personale già in forza al 1° febbraio 1981 restano fermi i trattamenti previsti dalla norma transitoria (riportata in allegato).

ART. 58 (ex art. 3 parte impiegati) - LAVORO FESTIVO E STRAORDINARIO (diurno, notturno e festivo)

Fermo restando quanto stabilito dal R.D.L. 15/3/1923, n. 692 e del relativo regolamento di applicazione e dalla Legge 196/1997 è considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti indicati dal contratto.

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

Per lavoro notturno - ai soli fini delle maggiorazioni - si intende quello effettuato dalle 23.00 alle 07.00 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo e nelle festività indicate dall'art. 59.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo, sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolare sulla retribuzione normale di fatto:

1) lavoro straordinario diurno	35%
2) lavoro straordinario notturno	50%
3) lavoro festivo	50%
4) lavoro straordinario festivo	55%
5) lavoro straordinario festivo notturno	75%

ART. 59 (ex art. 4 parte impiegati) - GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo;
- b) le festività del 25 aprile, 1 maggio;
- c) le seguenti festività infrasettimanali:

1) giorno successivo alla Pasqua	
2) Assunzione di Maria Vergine:	15 agosto
3) Ognissanti:	1 novembre
4) Immacolata Concezione:	8 dicembre
5) S. Natale:	25 dicembre
6) S. Stefano:	26 dicembre
7) Capodanno:	1 gennaio
8) Epifania:	6 gennaio
9) Festa della Repubblica	2 giugno
10) la ricorrenza del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.	

Qualora la festività del S. Patrono coincida con una delle festività infrasettimanali di cui ai punti b) e c), sarà concordato dalle Associazioni Territoriali un giorno sostitutivo.

Qualora le festività suddette coincidano con la giornata del sabato, il pagamento della stessa è compreso nella retribuzione mensile percepita dall'impiegata/o e non si farà, quindi, luogo ad alcuna variazione del normale trattamento. Nel caso di prestazione lavorativa spetterà il pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione del 50%. L'orario settimanale, cioè la rotazione su settimana lunga e corta, seguirà comunque il suo svolgimento previsto.

In caso di coincidenza con la domenica di una delle festività di cui alle lettere b) e c), si applicano le norme dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

A decorrere dal 1° gennaio 1982 il lavoratore maturerà il diritto a fruire di 4 giornate di riposo compensativo retribuito per anno (8 ore per regime di prestazione su 5 giorni) in relazione alle festività soppresse di cui alla legge n. 54/1977.

Il lavoratore normalmente ne farà richiesta con 24 ore di preavviso ed il permesso sarà accordato compatibilmente con le esigenze di lavoro.

Dette giornate saranno usufruite individualmente tenendo conto dei periodi di minore intensità produttiva e non potranno, comunque, comportare un'assenza contemporanea superiore al 10% dei lavoratori in forza all'Azienda e/o reparto.

L'Azienda potrà stabilire, previo esame congiunto con la R.S.U., una diversa utilizzazione dei permessi di cui sopra, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

I permessi dovranno essere usufruiti entro l'anno di maturazione.

I permessi eccezionalmente non usufruiti saranno compensati con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

Agli effetti della maturazione dei riposi verranno computate le sospensioni della prestazione di lavoro dovuta a malattia, infortunio, congedo matrimoniale - nell'ambito dei periodi previsti di conservazione del posto - le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

I lavoratori che nel corso di ogni anno solare non hanno maturato interamente le 4 giornate di riposo di cui sopra, avranno diritto a fruire di un dodicesimo di tali riposi per ogni mese o frazione di mese non inferiore a quindici giorni.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante l'anno solare, i lavoratori che non hanno ancora goduto dei riposi di cui sopra avranno diritto al trattamento economico relativo.

ART. 60 (ex art. 5 parte impiegati) - FERIE

Per ogni anno di servizio, dal primo gennaio 1979, matura un periodo di ferie retribuito pari a:

Fino a 10 anni di anzianità	160 ore – da rapportarsi a percentuale part-time
Da 10 a 18 anni di anzianità	173 ore - da rapportarsi a percentuale part-time
Oltre 18 anni di anzianità	200 ore - da rapportarsi a percentuale part-time

L'attuale esposizione delle ferie non modifica, rispetto ai contratti precedenti che esponevano le ferie in giorni, l'ammontare delle ferie maturate.

Le festività infrasettimanali o nazionali cadenti nel corso delle ferie, danno luogo al prolungamento di tale periodo.

Entro il 31 marzo di ogni anno tra la Direzione Aziendale e la R.S.U. verrà concordato un calendario di ferie che saranno distribuite su 4 turni a partire dal 15 giugno al 15 settembre di ogni anno e che permetteranno, agli impiegati, di usufruire di un massimo di 3 settimane consecutive di ferie. Le Parti potranno definire altre modalità di fruizione delle ferie fuori dal periodo sopra indicato.

Il residuo di ferie sarà goduto prima o dopo tale periodo e retribuito in base all'orario contrattuale del lavoratore e della giornata effettivamente prestata e comunque entro il 31 maggio dell'anno successivo.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego nel corso dell'anno, all'impiegato non in prova, saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie, per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'Azienda.

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

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie.

Nell'arco dell'anno solare si dovranno godere almeno quattro settimane di ferie.

ART. 61 (ex art. 6 parte impiegati) - TREDICESIMA MENSILITA'

In occasione della ricorrenza del S. Natale gli impiegati considerati in servizio avranno diritto alla corresponsione della gratifica natalizia nella misura di una mensilità che sarà corrisposta di norma entro il 20 dicembre, le eventuali maggiorazioni verranno calcolate sulla media annua e verranno quindi corrisposte con la mensilità di dicembre.

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

Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni sarà corrisposto un dodicesimo della gratifica stessa.

I periodi di assenza per malattia e infortunio, nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto, nonché i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il mese nell'anno, saranno utilmente computati ai fini della tredicesima mensilità.

ART. 62 (ex art. 7 parte impiegati) - TRATTAMENTO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro. In caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.

Il lavoratore deve inoltre giustificare l'assenza inviando al datore di lavoro al datore di lavoro a mezzo fax, mail o altro strumento idoneo individuato aziendali, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico dell'INPS, come previsto dall'art. 25 L. 183/2010, nonché dalla Circ. INPS del 31.1.2011 e dall'Accordo Interconfederale Confindustria CGIL-CISL-UIL del 20.7.2011.

In caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia, a qualsiasi causa imputabile (a titolo esemplificativo per problemi tecnici di trasmissione o per insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore dovrà preavvertire l'azienda del mancato invio telematico del certificato ed inviare alla stessa, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico di malattia, che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, ai sensi di quanto previsto dalla Circ. n. 4 del 18.3.2011 Dipartimento Funzione Pubblica e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

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

In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto ed 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 ospital, le terapie salvavita e i periodi di assenza continuativa superiori ad un mese, entri il limite complessivo di 90 giorni.

A partire dal 1° gennaio 2012 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.

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

ART. 63 (ex art. 8 parte impiegati) - CONGEDO MATRIMONIALE

Agli impiegati che contraggono matrimonio è concesso un permesso di 15 giorni consecutivi di calendario con diritto alla normale retribuzione.

ART. 64 (ex art. 9 parte impiegati) - TUTELA DELLA MATERNITA'

A partire dal 1° agosto 1991 per le impiegate, in caso di maternità, verrà corrisposto per i cinque mesi di assenza obbligatoria, l'85% della normale retribuzione, comprensiva dell'integrazione a carico dell'INPS.

A partire dal 31 dicembre 1992 la percentuale sopra richiamata viene elevata al 90%

A partire dal 1° gennaio 2000 la percentuale sopra richiamata verrà elevata al 100%.

Le lavoratrici avranno inoltre il diritto così come previsto dall'attuale legislazione (e salvo future modifiche legislative) di assentarsi dal lavoro - trascorso il periodo di assenza obbligatoria - per un periodo di 6 mesi, durante il quale sarà conservato il posto e sarà corrisposta da parte dell'INPS una indennità giornaliera pari al 30% della normale retribuzione.

ART. 65 (ex art. 10 parte impiegati) - PREAVVISO IN CASO DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Il rapporto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

Anni di servizio	1° e 2° liv.	3° liv.	Altri liv.
Fino a 5 anni	2 mesi e ½	1 mese e ½	1 mese
Da 5 a 10 anni	3 mesi e ½	2 mesi	1 mese ½
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e ½	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese. La parte che risolve il rapporto di impiego senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio sarà computato a tutti gli effetti contrattuali e qualora sia sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

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

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

ART. 66 (ex art. 11 parte impiegati)- TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

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

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa rinvio alle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 (vedi allegato).

NOTA A VERBALE (Prot.n.1295 - Assolombarda 16.3.1988)

L'indennità di anzianità maturata fino al 31.5.82 verrà liquidata secondo quanto previsto dalla precedente regolamentazione ossia nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

CLASSIFICAZIONE UNICA e PARTE ECONOMICA

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su otto livelli e che disciplina il regime di inquadramento dei lavoratori addetti alle attività del ciclo produttivo, agli uffici amministrativi ed ai servizi ausiliari.

La scala classificatoria comprende anche i quadri secondo la regolamentazione stabilita che costituisce attuazione degli artt.2 e 3 della legge 13 maggio 1985 n.190.

L'inquadramento dei lavoratori nella scala classificatoria sarà effettuato sulla base delle declaratorie e/o dei profili professionali di cui al presente contratto che riassumono i gruppi professionali e i livelli indicati nei precedenti contratti con la nomenclatura richiamata a titolo di esempio.

La declaratoria determina, per ciascuna professionalità le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nel livello.

I profili rappresentano l'esemplificazione del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate.

Nessun lavoratore svolgente le mansioni rappresentate nel profilo potrà essere inquadrato in un livello inferiore a quello cui il profilo si riferisce.

La distinzione tra quadri, impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le disposizioni contributive e fiscali nonché agli effetti delle norme contrattuali, mutualistiche, previdenziali.

La classificazione unica diretta all'affermazione della qualifica professionale determina la mutabilità delle mansioni nell'ambito delle singole specializzazioni (livelli) previo confronto tra la direzione aziendale e le rappresentanze sindacali nell'intento di soddisfare l'esigenza della migliore organizzazione del lavoro.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

L'appartenenza ai singoli livelli è determinata dalle declaratorie e relative esemplificazioni di seguito riportate.

Le esemplificazioni riportate in calce alle declaratorie non esauriscono il numero delle mansioni esistenti.

Le mansioni non esemplificate in tali declaratorie verranno inquadrare nell'ambito delle varie categorie sulla base di riferimenti analogici con le mansioni esemplificate.

A partire dal 1° luglio 1991, l'inquadramento sarà variato secondo il seguente schema e ciò senza nulla innovare rispetto alla precedente normativa:

1° liv. quadri e impiegati	ex 1^	categoria impiegati
2° liv. impiegati	ex 2^	categoria impiegati
3° liv. impiegati	ex 3^	super impiegati
4° liv. impiegati e operai	ex 3^	categoria impiegati e 1^ cat. operai
5° liv. impiegati e operai	nuova	4^ super cat. impiegati e 2^ cat. operai
6° liv. impiegati e operai	ex 4^	categoria impiegati e 3^ cat. operai
7° liv. impiegati e operai	ex 5^	categoria impiegati e 4^ cat. operai
8° liv. operai	ex 5^	categoria operai

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Le Parti stipulanti riconoscono la necessità e si impegnano a dare impulso alla formazione e all'aggiornamento professionale come mezzo necessario per la conservazione e l'incremento delle capacità professionali, al fine di ottenere e migliorare un ottimale utilizzo delle risorse umane.

Pertanto, in relazione alla condivisa finalità di perseguire una formazione dei lavoratori, coerente con le attività svolte dal lavoratore e con gli obiettivi di miglioramento professionale, quale strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evoluzione delle attività e dei modelli organizzativi aziendali nel comparto, le aziende favoriranno, anche con il supporto dell'Associazione imprenditoriale competente alla quale aderiscono e/o conferiscono mandato, interventi di formazione ricorrendo agli strumenti di formazione finanziata che si rendano disponibili (Fondimpresa, L. 236, FSE, ecc.).

Si richiama, in quanto connesso e compatibile con quanto sopra, l'Accordo firmato da Assolombarda e CGIL-CISL-UIL in data 9 giugno 2011.

QUADRI - Norme particolari

A - Declaratoria

Ai sensi della legge 13 maggio 1985 n. 190, ha qualifica di quadro il personale che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del 1° livello, svolge con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per l'attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.

B - Norme particolari

1) In caso di svolgimento di mansioni di livello superiore che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi;

2) ai quadri si riconosce la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili e penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte;

3) ai quadri si riconosce la possibilità di interventi formativi atti a favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali, quale supporto alle responsabilità affidate;

4) fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte;

5) al quadro, salvo le specifiche disposizioni di cui sopra, si applica la normativa contrattuale prevista per gli impiegati di 1° livello;

6) in relazione a quanto sopra, in sede di prima applicazione, i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati il 30 novembre 1992;

7) a partire dal 1° dicembre 1992 verrà corrisposta una indennità di funzione di € 31,00 mensili.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui all'art. del presente C.C.L. si è data attuazione al disposto della Legge 190/1985.

CLASSIFICAZIONE UNICA

1° LIVELLO

A - QUADRI

Appartengono a questo livello, con qualifica di Quadro, i lavoratori che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del 1° livello, svolgono, con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.

B – IMPIEGATI CON FUNZIONI DIRETTIVE

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, nell'attuazione dei programmi generali aziendali, operano con ampia discrezionalità decisionale, autonomia di iniziativa ed elevato grado di responsabilità per il coordinamento ed il controllo di attività organizzative di notevole importanza.

Alcune esemplificazioni di Impiegati con funzioni direttive:

- Responsabile di tutta la contabilità clienti e fornitori.
- Responsabile dell'amministrazione del personale.
- Capo Reparto Lettura
- Responsabile dell'Area Software
- Capo Reparto dell'Area o Divisione Monitoraggio Radio -TV
- Responsabile della Segreteria del Reparto Commerciale

2° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli impiegati che svolgono mansioni di concetto, ossia coloro che nell'espletamento delle mansioni apportano un certo grado d'applicazione intellettuale e di iniziativa con responsabilità sui componenti del proprio reparto.

IMPIEGATI

Alcune esemplificazioni:

- Responsabile vendite con compiti di promozione, coordinamento e preparazione preventivi, in grado di redigere corrispondenza con piena autonomia e che abbia maturato un'esperienza in tutte le problematiche inerenti la gestione clienti.
- Responsabile della Contabilità Clienti.
- Responsabile della Contabilità Fornitori.
- Analista dei tempi e metodi di produzione.
- Responsabile della Rete informatica interna.
- Capo Reparto Taglio Elettronico
- Vice Capo Reparto Lettura

3° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono fasi importanti dell'attività aziendale, con facoltà di iniziativa per ciò che concerne l'organizzazione, nei limiti dei compiti affidati loro, sulla base di indicazioni di massima impartite dalle posizioni preposte.

IMPIEGATI

Alcune esemplificazioni:

- Addetto al reparto commerciale che oltre a trattare con professionalità la clientela sia in grado di redigere corrispondenza con piena autonomia su tutte le problematiche inerenti i prodotti della propria Area o Divisione.

- Contabile-impiegato amministrativo autonomo, capace di applicare correttamente procedure operative complesse, relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato, sulla base di indicazioni ricevute;
- Programmatore software esperto , il cui lavoro sia qualificabile di ottima qualità.
- Lettore che abbia acquisito una professionalità che oltre a consentirgli di operare nel migliore dei modi, in piena autonomia, in ogni fase del lavoro (lettura e spedizione) gli permetta di espletare parte delle mansioni svolte dalla capo reparto (formazione lettori, distribuzione testate, chiarimenti con il reparto commerciale ecc.) e/o operatore Area Profili con capacità di lavoro qualificabile di ottima qualità.
- Sistemista
- Responsabile Assistenza Tecnica interna e/o ai Clienti

4° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono nel migliore dei modi mansioni richiedenti una particolare preparazione professionale, in conformità a specifiche direttive, o che esplicano correttamente e autonomamente funzioni specialistiche di significativo livello.

IMPIEGATI

Alcune esemplificazioni:

- Addetto al Reparto Commerciale in grado di trattare telefonicamente con i clienti per tutti i prodotti della propria Area o Divisione con elevata professionalità.
- Contabile autonomo addetto alla registrazione ed emissione fatture in grado di intrattenere rapporti telefonici ed epistolari con i clienti o i fornitori.
- Responsabile e coordinatore di un Gruppo di Lavoro. Si intende Gruppo di lavoro una entità organizzata - per uno scopo preciso - di almeno 5 impiegati, compreso il responsabile.
- Responsabile di un Gruppo di lavoro addetto al Monitoraggio TV
- Responsabile di un Gruppo di lavoro del taglio elettronico
- Responsabile dell'Ufficio Editori
- Lettore con costante capacità di lavoro qualificabile di ottima qualità e/o Operatore dell'Area Profili con costante capacità di lavoro qualificabile di buona qualità.
- Programmatore software esperto e in grado di programmare in più linguaggi.

OPERAI

Il coordinatore del lavoro di tutto il settore operai, con completa responsabilità tecnica ed organizzativa sugli stessi.

5° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono correttamente mansioni professionali , d'ufficio e/o tecnico amministrative che richiedono una capacità acquisibile attraverso una adeguata esperienza di lavoro.

IMPIEGATI

Alcune esemplificazioni:

- Addetto al Reparto Commerciale in grado di trattare telefonicamente, a un buon livello, con i clienti per tutti i prodotti della propria Area o Divisione
- Contabile addetto alla registrazione ed emissione fatture in grado di intrattenere rapporti telefonici con clienti o fornitori.
- Addetto esperto all'assistenza tecnica clienti
- Addetto esperto nei vari lavori dell'Area o Divisione Radio-TV
- Addetto esperto alla Media Analisi in grado di effettuare l'intera gestione dell'analisi di materiale stampa e TV
- Lettore con costante capacità di lavoro qualificabile di buona qualità e/o Operatore dell'Area

Profili

- Addetto esperto al Taglio Elettronico il cui lavoro sia qualificabile di ottima qualità.
- Tecnico hardware esperto
- Programmatore software autonomo.

OPERAI

Appartengono a questo livello i responsabili delle lavorazioni svolte a monte e a valle del reparto lettura, ovvero coloro che nell'ambito delle varie lavorazioni, oltre a svolgere il proprio lavoro, guidano e controllano il personale a loro affidato, come meglio precisato nella lettera che conferma l'incarico.

Alcune esemplificazioni:

- Capo Gruppo di Lavoro Posta (quotidiani e periodici in arrivo).
- Vice coordinatore del lavoro di tutto il settore operai

6° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono con soddisfacente precisione mansioni d'ufficio e tecnico-amministrative, che richiedono una capacità acquisibile tramite una completa e positiva esperienza di lavoro in azienda.

IMPIEGATI

Alcune esemplificazioni:

- Addetto esperto a lavori vari di segreteria e amministrazione
- Contabile
- Addetto *esperto* al reparto commerciale
- Addetto autonomo all'assistenza tecnica clienti
- Lettore autonomo e/o allievo Area Profili
- Allievo Programmatore software
- Addetto esperto al monitoraggio Radio- TV
- Addetto esperto alla selezione e caricamento dati per la Divisione Media Analisi
- Tecnico hardware autonomo
- Addetto esperto al Taglio Elettronico

OPERAI

Appartengono a questo livello i lavoratori che, addetti ai vari rami delle lavorazioni o servizi, svolgono le proprie mansioni con elevata precisione e qualità.

Alcune esemplificazioni:

- Responsabile della fotocopiatrice/centro stampa con adeguata esperienza di lavoro che consenta di svolgere autonomamente tutte le operazioni, a monte e a valle, relative ai compiti affidati.
- Operaie esperte nel registrare, anche a mezzo terminale, l'arrivo dei quotidiani e dei periodici in piena autonomia e in grado di applicare le procedure riguardanti le richieste dei mancati arrivi.
- Addetta che oltre a svolgere le mansioni del presente livello opera a tempo parziale al riordino degli uffici con accuratezza e precisione.

7° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori addetti a servizi ed uffici amministrativi che svolgono mansioni che richiedono una generica preparazione ed esperienza ove non sia possibile, per la qualità del lavoro svolto, inquadrarli nel livello superiore.

IMPIEGATI

Alcune esemplificazioni:

- Addetto a lavori vari di segreteria e amministrazione
- Addetto al reparto commerciale

- Addetto all'assistenza tecnica clienti
- Allievo lettore
- Aiuto contabile
- Addetti al taglio elettronico
- Addetti al monitoraggio Radio-TV
- Addetti alla selezione e caricamento dati Media Analisi
- Tecnico hardware.

OPERAI

Appartengono a questo livello i lavoratori, addetti ai vari rami delle lavorazioni o ai servizi, che hanno acquisito adeguata esperienza e costante capacità di lavoro definibile di buona qualità.

Alcune esemplificazioni:

- Addetta in grado di svolgere, all'occorrenza, lo spiegamento, la ritagliatura, la fotocopatura, la piegatura,
- Registratrice provetta cioè in grado di registrare l'arrivo dei quotidiani e dei periodici con adeguata precisione e con costante capacità di lavoro.
- Addetta alla stampa, a mezzo terminale/pc
- Addetta all'affrancatura, compilazione "distinte", ecc., delle buste da spedire.
- Addetto all'ordinaria manutenzione di stampanti e impianti (compressore, pompa, filtri condizionatori e ionizzatori, neon, ecc.)
- Fattorino con compiti di ordinaria manutenzione addetto alla "cartaccia" (svuotamento reparti e imballaggio).
- Addetto alle pulizie che svolga in piena autonomia e con responsabilità i compiti affidati.

8° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori neo assunti addetti a vari rami delle lavorazioni o ai servizi.

OPERAI

Alcune esemplificazioni:

- Addetti al taglio, piegamento/box e classamento.
- Addetti alla sfascettatura giornali
- Addetti alla registrazione, anche a mezzo terminale, dell'arrivo dei vari periodici.
- Addetti occasionali a piegatura/imbustamento di circolari varie.
- Addetta alla fotocopatura.
- Addetta alle pulizie.
- Fattorino con compiti di ordinaria manutenzione.
- Addetto alla "cartaccia" (svuotamento reparti e imballaggio).

PREMIO DI RISULTATO

Le parti concordano di istituire un premio di risultato che comporta il superamento del premio di assiduità di cui sotto.

FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

In relazione alla richiesta di introduzione di una forma di assistenza sanitaria integrativa, le Parti individuano in FASI OPEN il fondo, senza scopo di lucro, al quale la Società ed i lavoratori faranno riferimento.

A decorrere dal 1.5.2012, saranno iscritti al suddetto Fondo, i lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori con la qualifica di Quadro, assunti a tempo indeterminato.

Per l'adesione al Fondo, la Società dovrà versare una quota d'ingresso "Una tantum" per ciascun lavoratore del quale viene richiesta l'assistibilità la cui entità sarà in funzione delle determinazioni del Comitato di Gestione di Fasi Open.

Per l'anno 2012 la quota d'ingresso è fissata in € 30,00 per ciascun lavoratore.

Il finanziamento del Fondo è costituito da un contributo annuale pari a € 120,00 per ciascun lavoratore e per il periodo di vigenza del presente contratto interamente a carico della Società.

A decorrere dalla nuova vigenza contrattuale, le Parti si riservano di valutare la possibilità che il contributo venga suddiviso tra l'azienda e il lavoratore con modalità e termini che verranno individuati.

Il contributo di cui sopra sarà versato dalla società trimestralmente in via posticipata.

Le Parti si riservano di integrare la presente norma contrattuale con le disposizioni dello Statuto e del Regolamento del Fondo che verranno allegate e costituiranno parte integrante del presente contratto.

ALLEGATI

ALLEGATO 1

APPRENDISTATO

Per l'assunzione di apprendisti e per la regolamentazione dell'apprendistato si fa riferimento alla normativa vigente.

ALLEGATO 2

STRAORDINARI

Si richiama a tale proposito l'accordo interconfederale del 26 gennaio 1977 che recita:

...in presenza di esigenze produttive... in ragione dell'esistenza di strozzature tecniche e di occupazione, potranno essere concordate tra le parti delle deroghe per il periodo strettamente necessario al superamento di tali esigenze.

ALLEGATO 3

TICKET

Ai lavoratori assunti a tempo pieno od a part-time che prestino la loro opera giornaliera per almeno 5 ore e che effettuino la pausa-pasto, a partire dal Gennaio 2005 verrà corrisposto un ticket mensa di € 4,00 giornalieri, di € 4.50 a partire dal Gennaio 2006 e di € 5.00 a partire da Gennaio 2007.

Per i lavoratori part time che prestino la loro opera per almeno 5 ore giornaliera e che non effettuino la pausa pranzo verrà riconosciuto un ticket pari a 5,00 euro invece dell'indennità mensa di 4,00 euro lordi giornalieri.

A decorrere dal mese di settembre 2015 (se già disponibile il ticket elettronico o comunque dal momento della introduzione) il ticket mensa verrà convertito in ticket elettronico e il suo valore verrà incrementato di un euro, sarà quindi pari a 6 euro.

Le parti espressamente convengono ex art. 2110 c.c., come l'indennità definita nel presente punto sia esclusa dalla base di calcolo del TFR e non sia da computarsi ai fini e per gli effetti di qualsiasi istituto contrattuale e/o di legge, essendo stata determinata in forma omnicomprensiva.

Per i lavoratori a part-time, la pausa-pasto sarà di almeno 15 minuti al giorno.

Le modifiche dell'orario di lavoro devono essere autorizzate dalla Direzione Aziendale.

ALLEGATO 4

SCATTI OPERAI

NORME APPLICATIVE PER IL PASSAGGIO DALLA PRECEDENTE ALLA NUOVA DISCIPLINA

Per il passaggio dalla vecchia alla nuova disciplina, verranno osservate le seguenti modalità:

- a) per gli operai in forza alla data di stipulazione del presente contratto, lo scatto in corso di maturazione verrà erogato alla normale scadenza del biennio di anzianità secondo le norme previste dal precedente contratto, facendo riferimento, per i minimi contrattuali ai valori in vigore dal 31 dicembre 1980.

Agli operai in forza alla data di stipulazione del presente contratto verrà riconosciuto, a partire dal 1° febbraio 1983, il primo aumento periodico nella misura stabilita nella nuova disciplina assorbendo, a tal fine, la somma complessivamente percepita, a tale data, allo stesso titolo.

L'anzianità utile per la maturazione del successivo aumento periodico di anzianità, secondo i valori previsti dalla nuova disciplina, decorrerà dal 1.2.1983.

b) A parziale deroga di quanto previsto al punto a):

agli operai che alla data di stipulazione del presente contratto hanno maturato, secondo la vecchia normativa tutti i tre aumenti periodici di anzianità ivi previsti, l'importo del primo scatto, sulla base del valore previsto dalla nuova disciplina, viene attribuito con decorrenza 1.2.81 assorbendo la somma complessivamente percepita a tale data per lo stesso titolo. Per tali operai, l'anzianità utile per la maturazione del secondo aumento periodico di anzianità, secondo la nuova disciplina, decorrerà pertanto dal 1.2.1981.

Agli operai che alla data di stipulazione del presente contratto hanno maturato, secondo la vecchia normativa i 2 scatti periodici di anzianità ivi previsti, l'importo del primo scatto, sulla base del valore previsto dalla nuova disciplina, viene attribuito con decorrenza 1 febbraio 1982 assorbendo la somma complessivamente percepita a tale data, per lo stesso titolo.

Per tali operai l'anzianità utile per la maturazione del secondo aumento periodico di anzianità, secondo la nuova disciplina, decorrerà pertanto dall'1.2.1982.

ALLEGATO 5

SCATTI IMPIEGATI

NORME APPLICATIVE PER IL PASSAGGIO DALLA PRECEDENTE ALLA NUOVA DISCIPLINA

Gli impiegati in forza alla data di stipulazione del presente contratto, e che non abbiano già maturato per intero gli 8 scatti, manterranno in cifra gli importi degli aumenti periodici di anzianità già maturati alla stessa data e avranno diritto alla maturazione di un numero di ulteriori aumenti periodici biennali di anzianità, secondo gli importi previsti dalla nuova disciplina, fino ad un massimo complessivo di 4.

La frazione di biennio in corso di maturazione, alla data di stipulazione del presente contratto, sarà considerata utile per la maturazione del prossimo aumento periodico di anzianità, secondo la nuova disciplina.

A decorrere dalla data di stipulazione del presente contratto non verrà quindi più effettuato il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità in relazione alla dinamica della base di calcolo prevista nella disciplina contrattuale precedente, che verrà pertanto soppressa.

Agli impiegati di cui sopra, in relazione a quanto stabilito nel comma precedente, verrà riconosciuta, a decorrere dal 1° febbraio 1982, la somma di € 2,07 - (I, II, IIIS), € 1,55 - (per le altre categorie) per ciascuno degli aumenti periodici già maturati alla data del presente contratto.

ALLEGATO 6

ESTRATTO DELLA LEGGE 29 MAGGIO 1982, N. 297 SULLA DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

ART. 1

(Modifiche di disposizioni del codice civile)

L'articolo 2120 del codice civile è Sostituito dal seguente:

"Art. 2120 - (disciplina del trattamento di fine rapporto) - In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore

all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in

dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'articolo 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e del 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a)** eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b)** acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Nell'ipotesi di cui all'articolo 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima,

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione

L'articolo 2121 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Art. 2121 - (Computo dell'indennità di mancato preavviso)

- L'indennità di cui all'articolo 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro".

Omissis.

ART. 2

(Fondo di garanzia)

E' istituito presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale il "Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto" con lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro in caso di insolvenze del medesimo nel pagamento del trattamento di fine rapporto, di cui all'articolo 2120 del codice civile, spettante ai lavoratori o loro aventi diritto.

Trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, reso esecutivo ai sensi dell'articolo 97 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, ovvero dopo la pubblicazione della sentenza di cui all'articolo 99 dello stesso decreto, per il caso siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il suo credito, ovvero dalla pubblicazione della sentenza di omologazione del concordato preventivo, il lavoratore o i suoi aventi diritto, possono ottenere a domanda il pagamento, a carico del fondo, del trattamento di fine rapporto di lavoro e dei relativi crediti accessori, previa detrazione delle somme eventualmente corrisposte.

Nell'ipotesi di dichiarazione tardiva di crediti di lavoro di cui all'articolo 101 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, la domanda di cui al comma precedente può essere presentata dopo il decreto di ammissione al passivo o dopo la sentenza che decide il giudizio insorto per l'eventuale contestazione del curatore fallimentare.

Ove l'impresa sia sottoposta a liquidazione coatta amministrativa la domanda può essere presentata trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo di cui all'art. 209 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, ovvero, ove siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il credito di lavoro, dalla sentenza che decide su di esse.

Qualora il datore di lavoro, non soggetto alle disposizioni del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, non adempia, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, alla corresponsione del trattamento dovuto o vi adempia in misura parziale, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono chiedere al fondo il pagamento del trattamento di fine rapporto, sempreché, a seguito dell'esperimento dell'esecuzione forzata per la realizzazione del credito relativo a detto trattamento le garanzie patrimoniali siano risultate in tutto o in parte insufficienti. Il fondo, ove non sussista contestazione in materia, esegue il pagamento del trattamento insoluto.

Quanto previsto nei commi precedenti si applica soltanto nei casi in cui la risoluzione del rapporto di lavoro e la procedura concorsuale od esecutiva siano intervenute successivamente all'entrata in vigore della presente legge.

I pagamenti di cui al secondo, terzo, quarto, e quinto comma del presente articolo sono eseguiti dal fondo entro 60 giorni dalla richiesta dell'interessato. Il fondo è surrogato di diritto al lavoratore o ai suoi aventi causa nel privilegio spettante sul patrimonio dei datori di lavoro ai sensi degli articoli 2751-bis e 2776 del codice civile per le somme da esso pagate.

Omissis.

ART. 3

(Norme in materia pensionistica) Omissis.

Agli oneri derivanti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti dall'applicazione del presente articolo

si provvede elevando le aliquote contributive a carico dei datori di lavoro, per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, ivi compresi gli addetti ai servizi domestici e familiari ed i pescatori della piccola pesca, con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1° luglio 1982 nella misura dello 0,30 per cento della retribuzione imponibile e con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1° gennaio 1983 nella misura ulteriore dello 0,20 per cento della retribuzione imponibile.

I datori di lavoro detraggono per ciascun lavoratore l'importo della contribuzione aggiuntiva di cui al comma precedente dall'ammontare della quota del trattamento di fine rapporto relativa al periodo di riferimento della contribuzione stessa. Qualora il trattamento di fine rapporto sia erogato mediante forme previdenziali, la contribuzione aggiuntiva è detratta dal contributo dovuto per il finanziamento del trattamento stesso, il cui importo spettante al lavoratore è corrispondentemente ridotto.

ART. 4

(Disposizioni finali) Omissis.

La disposizione di cui al sesto comma dell'articolo 2120 del codice civile non si applica alle aziende dichiarate in crisi ai sensi della legge 12 agosto 1977 n. 675, e successive modificazioni.

Le norme di cui all'articolo 2120 del codice civile e ai commi secondo, terzo, quarto, quinto e sesto dell'articolo 5 della presente legge si applicano a tutti i rapporti di lavoro subordinato per i quali siano previste forme di indennità di anzianità, di fine lavoro, di buonuscita, comunque denominate e da qualsiasi fonte disciplinate.

Omissis.

Sono abrogate tutte le altre norme di legge o aventi forza di legge che disciplinano le forme di indennità di anzianità, di fine rapporto e di buonuscita, comunque denominate.

Sono nulle e vengono sostituite di diritto dalle norme della presente legge tutte le clausole dei contratti collettivi regolanti la materia del trattamento di fine rapporto.

Nei casi in cui norme di legge o aventi forza di legge o clausole di contratti collettivi facciano richiamo agli istituti indicati al precedente decimo comma o alle fonti regolatrici di essi, il richiamo deve intendersi riferito al trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 1 della presente legge.

ART. 5

(Disposizioni transitorie)

L'indennità di anzianità che sarebbe spettata ai singoli prestatori di lavoro in caso di cessazione del rapporto all'atto dell'entrata in vigore della presente legge è calcolata secondo la disciplina vigente sino a tale momento e si cumula a tutti gli effetti con il trattamento di cui all'articolo 2120 del codice civile. Si applicano le disposizioni del quarto e quinto comma dell'articolo 2120 del codice civile.

A parziale deroga del secondo e terzo comma dell'articolo 2120 del codice civile, gli aumenti dell'indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura, maturati a partire dal 1° febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982, sono computati nella retribuzione annua utile nelle seguenti misure e scadenze:

.....	25	punti a partire dal	1°	gennaio 1983;
ulteriori	25	punti a partire dal	1°	luglio 1983;
ulteriori	25	punti a partire dal	1°	gennaio 1984;
ulteriori	25	punti a partire dal	1°	luglio 1984;
ulteriori	25	punti a partire dal	1°	gennaio 1985;
ulteriori	25	punti a partire dal	1°	luglio 1985;
i residui	25	punti a partire dal	1°	gennaio 1986;

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro anteriormente all'anno 1986, gli aumenti dell'indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura maturati a partire dal 1° febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982 e non ancora computati a norma del comma precedente, sono corrisposti in aggiunta al trattamento di fine rapporto maturato.

Fino al 31 dicembre 1989, e salvo disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che all'atto dell'entrata in vigore della presente legge fruiscono dell'indennità di anzianità in misura inferiore a quella prevista dalla legge 18.12.1960, N.1561, le misure espresse in ore o giorni indicate dai contratti collettivi per l'indennità di anzianità sono commisurate proporzionalmente all'importo della retribuzione di ciascun anno divisa per 13,5.

Entro la data di cui al comma precedente, tutte le categorie di lavoratori debbono fruire del trattamento previsto dall'articolo 1 della presente legge.

Omissis

Per l'anno 1982 l'incremento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati del mese di dicembre è quello risultante rispetto all'indice del mese di maggio.

Omissis.

ALLEGATO 7

REGOLAMENTO AZIENDALE

1) CERTIFICAZIONE DI ENTRATA E USCITA CON BADGE

Il personale è tenuto a certificare mediante inserimento del badge in apposito terminale, ogni spostamento in entrata o in uscita dai locali dell'Azienda, tenendo presente che l'utilizzo del badge altrui costituisce motivo di licenziamento in tronco.

2) ORARIO DI LAVORO

Il personale deve rispettare scrupolosamente l'orario di lavoro assegnato, impegnandosi a cominciare e finire puntualmente il lavoro stesso alle ore fissate. La mancata timbratura in ingresso può essere sostituita dall'inserimento manuale della stessa, se la circostanza dovesse ripetersi, dalla terza volta nel trimestre verrà considerato un orario di entrata di 30 minuti successivo. Durante le ore di lavoro, il personale non può lasciare l'Azienda se non debitamente autorizzato dalla Direzione ed effettuando la certificazione mediante inserimento del badge sia all'uscita sia al rientro.

3) ACCESSO AI LOCALI

Non è consentito al personale di entrare o trattenersi nell'Azienda in ore non comprese nell'orario di lavoro, salvo permesso della Direzione R.U. I dipendenti in maternità, aspettativa, licenziati, dimissionari, sospesi, non potranno entrare in Azienda senza autorizzazione da parte del responsabile delle Risorse Umane.

4) ASSENZE

- per ferie: potranno essere concesse compatibilmente con le esigenze aziendali e la situazione di reparto. La richiesta va avanzata al proprio responsabile, almeno 24, 48 ore prima della necessità, inserendo il giustificativo sul portale
- per malattia: va comunicata alla direzione R.U., nei tempi previsti dal contratto, facendo pervenire alla stessa, ove necessario, l'adeguata documentazione del medico curante, comunque entro e non oltre il periodo previsto contrattualmente. Dovrà, inoltre, essere comunicato l'indirizzo affinché sia possibile una visita medica di controllo da parte del medico dell'INPS

5) LAVORO STRAORDINARIO ED ORE SUPPLEMENTARI

L'esecuzione di ore di lavoro fuori dalla propria fascia oraria di lavoro dovrà essere preventivamente autorizzata di volta in volta dal rispettivo Responsabile di reparto. La semplice ritardata timbratura del badge in uscita o in notevole anticipo, non conseguente a preventiva autorizzazione, non sarà considerata prova di lavoro straordinario.

6) SMARRIMENTO DI OGGETTI O DENARO

L'Azienda non assume responsabilità per denaro, oggetti, indumenti, smarriti o volutamente lasciati nei locali dell'Azienda. E' consentito, nelle ore di lavoro, tenere soltanto borse personali. Ogni altro oggetto (ombrello, pacco, ecc.) o indumento (cappotto, impermeabile, ecc.) deve essere riposto nello spogliatoio.

7) CAMBIO DI RESIDENZA

Ogni dipendente è tenuto a dichiarare all'Azienda la residenza e il suo domicilio e a notificare i successivi mutamenti. Se capo famiglia, è tenuto a consegnare lo stato di famiglia per poter beneficiare degli assegni familiari.

8) E' TASSATIVAMENTE VIETATO

- promuovere, partecipare o comunque favorire collette, sottoscrizioni, vendita di biglietti, merci, ecc.;
- intrattenere colleghi o persone che frequentano l'ufficio (fornitori, artigiani, ecc.) in conversazioni estranee al servizio o comunque disturbare il normale svolgimento del lavoro;
- consumare il pasto e/o effettuare la pausa pranzo al di fuori del locale refettorio se non preventivamente autorizzato dalla Direzione R.U.
- lasciare in disordine il proprio posto al termine del turno di lavoro;
- esporre in prossimità del posto di lavoro o nell' armadietto dello spogliatoio affidato, fotografie, cartoline e gadgets ecc. (con particolare riguardo a immagini di nudo)
- allontanarsi dal proprio posto di lavoro senza autorizzazione del responsabile diretto;
- conversare ad alta voce o, peggio, schiamazzare all'entrata, all'uscita o sulle scale dello stabile;
- occuparsi di lavori estranei alle mansioni affidate;
- prepararsi ad uscire prima della fine del proprio orario.
- introdurre in Azienda persone estranee senza autorizzazione;
- ascoltare programmi radiofonici o televisivi o telefonare con apparecchi personali (walkman, cellulari, ecc..) se non autorizzati;
- recarsi nello spogliatoio in orario di lavoro;
- imbrattare tavoli, terminali, apparecchiature, pareti, o peggio ancora lasciare sporchi i bagni dopo l'uso.

9) USO DEL TELEFONO E DI STRUMENTAZIONE AZIENDALE IN GENERALE

L'uso del telefono per chiamate esterne è permesso solo per ragioni di lavoro; l'uso per motivi personali è consentito previa autorizzazione del capo reparto. In ogni caso, anche le telefonate personali in arrivo devono costituire un caso di effettiva urgenza. Non è consentito l'uso di telefoni cellulari personali durante l'orario di lavoro. È inoltre, tassativamente vietato l'uso di qualsiasi attrezzatura aziendale per uso privato (ad es.: e-mail, fotocopiatrici, computer, internet, ect.)

10) MEDICAZIONI

La richiesta di eventuali piccole medicazioni deve essere effettuata esclusivamente alla responsabile che ha in consegna la cassetta del pronto soccorso

11) INDENNITA' DISAGIO TRASPORTI

Per i lavoratori turnisti che effettuano la prestazione lavorativa in orario notturno, verrà richiesto un "Pass" del Comune di Milano per il parcheggio dell'autovettura negli appositi spazi riservati, fermo restando il contributo giornaliero a carico del lavoratore in base alle tariffe in vigore.

12) VARIE

- chiunque lo desideri potrà conferire direttamente con la Direzione R.U. per

qualsiasi motivo inerente al rapporto di lavoro previa comunicazione al proprio responsabile di reparto.

- Per informazioni di carattere assistenziale o concernente il foglio paga l'orario è fissato dalle ore 8.30 alle ore 9.30 e dalle ore 12:30 alle 13:00, di ogni giorno della settimana, mentre, al di fuori di questi orari è necessario fissare un appuntamento.
- Per quanto non previsto nel "regolamento Interno", valgono le norme del "Contratto di lavoro", le vigenti disposizioni di legge e le comunicazioni di servizio emanate dalla Direzione Risorse Umane e/o dal Direzione Generale di volta in volta.

ALLEGATO 8**TABELLA AUMENTI SALARIALI**

Livelli	dal 1° lug. 2015	dal 1° mag. 2016	dal 1° gen. 2017	Totale
1	49,20	40,59	36,90	126,69
2	45,20	37,29	33,90	116,39
3	42,40	34,98	31,80	109,18
4	40,00	33,00	30,00	103,00
5	38,40	31,68	28,80	98,88
6	36,00	29,70	27,00	92,70
7	34,40	28,38	25,80	88,58
8	30,40	25,08	22,80	78,28

MINIMI CONTRATTUALI

Liv.	Vecchi Minimi	Aumento dal 1.7.15	Aumento dal 1.5.16	Aumento dal 1.1.17	Totale aumenti	Minimo a regime dal 1.1.17
1	1.996,92	49,20	40,59	36,90	126,69	2.123,61
2	1.827,83	45,20	37,29	33,90	116,39	1.944,22
3	1.716,57	42,40	34,98	31,80	109,18	1.825,75
4	1.609,00	40,00	33,00	30,00	103,00	1.712,00
5	1.558,88	38,40	31,68	28,80	98,88	1.657,76
6	1.487,15	36,00	29,70	27,00	92,70	1.579,85
7	1.415,51	34,40	28,38	25,80	88,58	1.504,09
8	1.252,09	30,40	25,08	22,80	78,28	1330,37

I minimi tabellari sono comprensivi di contingenza, Edr ed elemento autonomo.

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data del 14 luglio 2015 viene riconosciuto a titolo di Una Tantum in buono acquisto del valore di 250 Euro, uguale per tutti i livelli, oppure una somma di 180 euro lordi che verrà erogata nel mese di luglio 2015. Tale importo è commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo dal 1° luglio 2014 al 30 giugno 2015 e sarà riproporzionato per i contratti di lavoro a tempo parziale fino a 20 ore settimanali.

L'importo una tantum non è utile agli effetti del computo di alcun istituto, diretto ed indiretto, contrattuale e legale, né come base di calcolo del TFR.

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA (E.G.R.)

A partire da luglio 2014 a favore dei lavoratori dipendenti privi della contrattazione di II livello e che non abbiano percepito nell'ultimo quadriennio altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto collettivo di lavoro, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva".

Tale importo pari ad € 250,00 lordi, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione del mese di luglio ai lavoratori in forza al 30 giugno di ogni anno.

L'importo dell'E.G.R. è da intendersi onnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il T.F.R.

Allegato alla Dichiarazione riguardante gli oneri della sicurezza per rischi specifici e il costo del personale

Il personale impiegato (interinali compresi) presso L'Eco della Stampa S.p.A. è così suddiviso a fine aprile 2018:

Tipologia personale		
Dipendenti a tempo determinato	0	206 (di cui 11 interinali e 195 dipendenti)
Dipendenti a tempo indeterminato	195	
Interinali	11	
Di cui:	Collaboratori/Stagisti/Apprendisti	0
	Dirigenti	2
	Quadri	12
	Operai	4
	Impiegati	188

Più del 75 % del personale avrà, in varia misura, a che fare con la fornitura per AIFA.

Figura professionale: MANAGER DI REPARTO/FUNZIONE

CCL applicato: Contratto Collettivo di Lavoro sottoscritto il 14-07-2015 presso ASSOLOMBARDA da L'ECO DELLA STAMPA SPA , SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL

Inquadramento: QUADRI **Livello:** 1° Livello

Retribuzione minima mese da CCL: € 2.116,71

Retribuzione media mese lorda : € 3.500,00

Costo medio annuo totale (comprensivo di TFR e altri oneri previdenziali): € 85.670,00 **

****Il costo medio/anno comprende indennità di funzione/orario, comunque conteggiate nel costo per gg.**

Numero medio gg lavorativi annui per figura professionale: 229 / **Costo giornaliero:** € 374,10

Numero gg/uomo (stima di impiego per tutta la durata contrattuale); gg 4

Figura professionale: RESPONSABILI DI SPECIFICHE AREE AZIENDALI

CCL applicato: Contratto Collettivo di Lavoro sottoscritto il 14-07-2015 presso ASSOLOMBARDA da L'ECO DELLA STAMPA SPA , SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL

Inquadramento: IMPIEGATI CON FUNZIONI DIRETTIVE **Livello:** 1° Livello

Retribuzione minima mese da CCL: € 2.086,71

Retribuzione media mese lorda : € 2.900,00

Costo medio annuo totale (comprensivo di TFR e altri oneri previdenziali): € 59.600,00**

Numero medio gg lavorativi annui per figura professionale: 229 / **Costo giornaliero:** € 260,26

Numero gg/uomo (stima di impiego per tutta la durata contrattuale); gg 4

Figura professionale: IMPIEGATI CON SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

CCL applicato: Contratto Collettivo di Lavoro sottoscritto il 14-07-2015 presso ASSOLOMBARDA da L'ECO DELLA STAMPA SPA , SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL

Inquadramento: IMPIEGATI **Livello:** 2° Livello

Retribuzione minima mese da CCL: € 1.932,32

Retribuzione media mese lorda : € 2.100,00

Costo medio annuo totale (comprensivo di TFR e altri oneri previdenziali): € 45.200,00**

Numero medio gg lavorativi annui per figura professionale: 229 / **Costo giornaliero:** € 197,37
Numero gg/uomo (stima di impiego per tutta la durata contrattuale); gg 26

Figura professionale: IMPIEGATI E/O LETTORI ESPERTI , CON FACOLTÀ DI INIZIATIVA
CCL applicato: Contratto Collettivo di Lavoro sottoscritto il 14-07-2015 presso ASSOLOMBARDA da L'ECO DELLA STAMPA SPA , SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL
Inquadramento: IMPIEGATI **Livello:** 3° Livello
Retribuzione minima mese da CCL: € 1.793,95
Retribuzione media mese lorda : € 1.900,00
Costo medio annuo totale (comprensivo di TFR e altri oneri previdenziali): € 39.500,00**
Numero medio gg lavorativi annui per figura professionale: 229 / **Costo giornaliero:** € 172,48
Numero gg/uomo (stima di impiego per tutta la durata contrattuale); gg 30

Figura professionale: IMPIEGATI E/O LETTORI CON UNA PARTICOLARE PREPARAZIONE PROFESSIONALE
CCL applicato: Contratto Collettivo di Lavoro sottoscritto il 14-07-2015 presso ASSOLOMBARDA da L'ECO DELLA STAMPA SPA , SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL
Inquadramento: IMPIEGATI **Livello:** 4° Livello
Retribuzione minima mese da CCL: € 1.682,00
Retribuzione media mese lorda : € 1.750,00
Costo medio annuo totale (comprensivo di TFR e altri oneri previdenziali): € 36.000,00**
Numero medio gg lavorativi annui per figura professionale: 229 / **Costo giornaliero:** € 157,20
Numero gg/uomo (stima di impiego per tutta la durata contrattuale); gg 55

Figura professionale: IMPIEGATI E/O LETTORI CON ADEGUATA ESPERIENZA DI LAVORO
CCL applicato: Contratto Collettivo di Lavoro sottoscritto il 14-07-2015 presso ASSOLOMBARDA da L'ECO DELLA STAMPA SPA , SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL
Inquadramento: IMPIEGATI **Livello:** 5° Livello
Retribuzione minima mese da CCL: € 1.628,96
Retribuzione media mese lorda : € 1.680,00
Costo medio annuo totale (comprensivo di TFR e altri oneri previdenziali): € 33.000,00**
Numero medio gg lavorativi annui per figura professionale: 229 / **Costo giornaliero:** € 144,10
Numero gg/uomo (stima di impiego per tutta la durata contrattuale); gg 90

Figura professionale: IMPIEGATI E/O LETTORI CON UNA COMPLETA E POSITIVA ESPERIENZA DI LAVORO
CCL applicato: Contratto Collettivo di Lavoro sottoscritto il 14-07-2015 presso ASSOLOMBARDA da L'ECO DELLA STAMPA SPA , SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL
Inquadramento: IMPIEGATI **Livello:** 6° Livello
Retribuzione minima mese da CCL: € 1.552,85
Retribuzione media mese lorda : € 1.600,00
Costo medio annuo totale (comprensivo di TFR e altri oneri previdenziali): € 30.600,00**
Numero medio gg lavorativi annui per figura professionale: 229 / **Costo giornaliero:** € 133,62

Numero gg/uomo (stima di impiego per tutta la durata contrattuale); gg 55

Figura professionale: IMPIEGATI E/O LETTORI IN FORMAZIONE O CON UNA GENERICA PREPARAZIONE
CCL applicato: Contratto Collettivo di Lavoro sottoscritto il 14-07-2015 presso ASSOLOMBARDA da L'ECO DELLA STAMPA SPA , SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL
Inquadramento: IMPIEGATI **Livello:** 7° Livello
Retribuzione minima mese da CCL: € 1.467,96
Retribuzione media mese lorda : € 1.500,00
Costo medio annuo totale (comprensivo di TFR e altri oneri previdenziali): € 29.000,00**
Numero medio gg lavorativi annui per figura professionale: 229 / **Costo giornaliero:** € 126,63
Numero gg/uomo (stima di impiego per tutta la durata contrattuale); gg 8

Milano, 24 maggio 2018

L'ECO DELLA STAMPA S.p.A.