

COSTITUZIONE DELLE PARTI
CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA E SFERA DI APPLICAZIONE

Parte prima - COMUNE

Art. 1 - Decorrenza e durata.

Art. 2 - Sistema di informazioni.

Art. 3 - Accordo interconfederale.

Art. 4 - Sistema contrattuale.

Art. 5 - Occupazione femminile e pari opportunità.

Art. 6 - Assemblea.

Art. 7 - Permessi retribuiti per cariche sindacali.

Art. 8 - Tutela dei licenziamenti individuali.

Art. 9 - Versamento contributi sindacali.

Art. 10 - Quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale e diffusione contratto.

Art. 11 - Diritto allo studio.

Art. 12 - Lavoratori studenti.

Art. 13 - Ambiente di lavoro.

Art. 14 - Ammissione, lavoro delle donne e dei fanciulli.

Art. 15 - Assunzioni.

Art. 16 - Visita medica.

Art. 17 - Periodo di prova.

Art. 17 bis - Esclusione delle quote di riserva.

Art. 18 - Nomenclatura.

Art. 19 - Classificazione professionale unica.

Art. 20 - Orario di lavoro.

Art. 21 - Lavoro a turni.

Art. 22 - Lavoro straordinario, notturno, festivo.

Art. 22 bis - Banca ore.

Art. 23 - Flessibilità dell'orario di lavoro.

Art. 23 bis - Gestione dei regimi di orario.

Art. 24 - Ferie.

Art. 25 - Incrementi retributivi.

Art. 26 - Ex indennità di contingenza.

Art. 27 - Corresponsione della retribuzione e delle indennità.

Art. 28 - Conteggi perequativi.

Art. 29 - Passaggio di qualifica.

Art. 30 - Mutamento mansioni.

Art. 31 - Apprendistato.

Art. 31 bis - Apprendisti impiegati.

Art. 32 - Apprendisti assunti con età superiore a 24 anni.

Art. 33 - Tirocinio.

Art. 34 - Contratto a tempo determinato.

Art. 35 - Lavoro a tempo parziale.

Art. 36 - Contratti di formazione e lavoro.

Art. 37 - Assenze.

Art. 38 - Permessi.

Art. 39 - Servizio militare.

Art. 40 - Conservazione del posto in caso di malattia e infortunio.

Art. 41 - Tutela della maternità.

Art. 42 - Congedo matrimoniale.

Art. 43 - Disciplina del lavoro.

Art. 43 bis - Rapporti in azienda.

Art. 44 - Molestie sessuali.

Art. 45 - Cessazione, trapasso o trasformazione di azienda.

Art. 46 - Trattamento fine rapporto.

Art. 47 - Lavoro esterno.

Art. 48 - Regolamento del lavoro a domicilio.

Art. 49 - Previdenza complementare.

Art. 50 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamenti di miglior favore.

Art. 51 - Norme complementari.

Parte seconda - OPERAI

Art. 52 - Aumenti periodici di anzianità.

Art. 53 - Riposi e festività.

Art. 54 - Determinazione della retribuzione oraria.

Art. 55 - Traslaferte.

Art. 56 - Tredicesima mensilità - Gratifica natalizia.

Art. 57 - Trattamento economico per malattie e infortuni.

Art. 58 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Parte terza - IMPIEGATI

Art. 59 - Riposo settimanale e giorni festivi.

Art. 60 - Quota oraria.

Art. 61 - Tredicesima mensilità - Gratifica natalizia.

Art. 62 - Aumenti periodici di anzianità.

Art. 63 - Indennità di maneggio denaro - Cauzione.

Art. 64 - Malattia e infortunio.

Art. 65 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Art. 66 - Norme particolari per i quadri.

ALLEGATO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I LAVORATORI DELLE IMPRESE ARTIGIANE AREA
COMUNICAZIONE DEI SETTORI:

- **ARTI GRAFICHE:**
 - - **Prestampa,**
 - - **Stampa (tradizionale e digitale),**
 - - **Legatoria,**
 - - **Serigrafia,**
 - - **Editoria**

- **CARTOTECNICA**
- **GRAFICA PUBBLICITARIA, GRAFINFORMATICA, STUDI DI PROGETTAZIONE TECNICO GRAFICA**
- **FOTOGRAFIA, VIDEOFOTOGRAFIA ED AFFINI**
- **ELIOGRAFIE, COPISTERIE**

Roma, 1 luglio 1998

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Roma, addì 1 luglio 1998

A.N.G. - Associazione Nazionale Grafici Confartigianato, rappresentata dal Presidente Stefano Stefanoni e dalla delegazione sindacale composta da Amedeo Nicola, Giovanni Cassinelli, Valeria Miani con la partecipazione dei funzionari Lionello Marchiori, Roberta Zironi e Michela Nalin.

Associazione Nazionale Fotografi e Videoperatori Confartigianato, rappresentata dal Presidente Luigi Gasparotto e dal Segretario Nazionale Andrea Scalia.

Associazione Nazionale Imprenditori Copisterie, Eliografie e Legatorie Confartigianato, rappresentata dal Presidente Sergio Marinacci, dal Vice Presidente Maria Teresa De Leonardis e dal Segretario Nazionale Andrea Scalia

assistite dalla Confartigianato, rappresentata dal Presidente Ivano Spalanzani e dal Segretario Generale Franco Giacomini, coadiuvati dal Responsabile della Direzione Centrale Area Economica e Sindacale Bruno Gobbi e da Raffaele Masprone.

Associazione Grafica-CNA, rappresentata dal Presidente Emilio Valentini, dal Segretario Giuseppe Scozzi, dai Vice Presidenti Carlo De Paulis e Lorenzo Marchetti, e dai componenti la direzione Marco Merli e Rodolfo Suppo.

Associazione Fotografi Professionisti SIAF-CNA, rappresentata dal Presidente Franco Turcati, dal Segretario Giuseppe Scozzi e dal Vice Presidente Claudio Brufola.

assistite dalla CNA, rappresentata dal Presidente Nazionale Gonario Nieddu, dal Segretario Generale Gian Carlo Sangalli, dal Responsabile Area Politiche Sociali e Sindacali Alberto De Crais e dal Responsabile Ufficio Contrattazione e Dialogo Sociale Sergio Silvestrini.

La Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani CASA, rappresentata dal Presidente Delegato Giacomo Basso con l'assistenza del Segretario Confederale Paolo Melfa e con l'intervento della Federazione Nazionale di categoria dei fotografi, tipografi e cartai, rappresentata da Franco Cara.

La Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane CLAAI, rappresentata dal Presidente Isidoro Platania, dal Vice Presidente Vicario Patrizia Capellini, dai Vice Presidenti Cesare De Prosperis e Pier Polga, e da Ruggero Go, Rocco Maurelli, Sergio Sanna, assistiti da Pasquale Maiocco e Rita Balzoni.

SLC-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Fulvio Fammoni, dal Vice Segretario Massimo Bordini e da Alberto Di Giovanni, Lucio Muio, Pietro Leonesio, Giuseppina Cence, Rosario Trefiletti e Emiliano Baretella, assistiti dalle Regioni Lazio, Emilia Romagna, Lombardia.

FISTEL-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Fulvio Giacomassi e dai Segretari Nazionali Carlo Lavatelli, Daniele Mattaccini, Emilio Subacchi.

UILSIC-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Bruno Di Cola, dal Segretario Aggiunto Natalino Palombo e dai Segretari Nazionali Pierluigi Salvagni e Bruno Zino.

CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA E SFERA DI APPLICAZIONE

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le parti si impegnano ad armonizzare il presente CCNL con le eventuali modifiche che potranno essere introdotte in sede di verifica dell'Accordo Interconfederale del 3 agosto/3 dicembre 1992 e del Protocollo per la politica dei redditi del 23.7.93.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Qualora a seguito dell'entrata in vigore della preannunciata legge sulla riduzione dell'orario di lavoro nel corso della validità del presente CCNL, si determinassero effetti per le imprese, le Parti si incontreranno per concordare tempi, modalità e condizioni di attuazione.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro si applica alle imprese artigiane aventi i requisiti richiesti dalla legge n. 443 dell'8.8.85 operanti nei settori:

ARTI GRAFICHE:

- - Prestampa,
- - Stampa (tradizionale e digitale),
- - Legatoria,
- - Serigrafia,
- - Editoria

CARTOTECNICA

**GRAFICA PUBBLICITARIA, GRAFINFORMATICA, STUDI DI PROGETTAZIONE TECNICO GRAFICA
FOTOGRAFIA, VIDEOFOTOGRAFIA ED AFFINI
ELIOGRAFIE, COPISTERIE**

Parte prima - COMUNE

Art. 1 - Decorrenza e durata.

Il presente CCNL ha vigenza dal 1° luglio 1997 fino al 30 giugno 2001 (salvo particolari decorrenze indicate nei singoli articoli). Esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno, ove non sia disdetto da una delle parti contraenti, 6 mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata.

Art. 2 - Sistema di informazioni.

RAPPORTI SINDACALI

Premesso che non sono in alcun caso poste in discussione l'autonomia dell'attività imprenditoriale artigiana e le rispettive e distinte responsabilità di scelta e di decisione degli imprenditori artigiani, delle loro organizzazioni e del sindacato, le parti, valutata l'importanza che lo sviluppo dell'imprenditoria artigiana ha assunto con le sue articolazioni produttive e di servizio nell'economia generale del settore e del Paese, concordano su un sistema di rapporti sindacali che, tramite esami congiunti sulle materie di seguito elencate, consentano una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l'artigianato, finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali attraverso la realizzazione di un progetto di sviluppo e qualificazione delle imprese artigiane, l'acquisizione di tecnologie più avanzate e il consolidamento delle strutture produttive e della loro autonomia.

Le risultanze del confronto che si realizzerà ai diversi livelli che si traducano in accordi o intese fra le parti, saranno proposte alle istituzioni come criteri di base per la concessione di agevolazioni alle imprese.

OSSERVATORI

Le parti convengono sulla necessità di dotarsi di una serie di strumenti di partecipazione, a livello nazionale e regionale, funzionali all'acquisizione di dati conoscitivi inerenti le dinamiche economico-produttive, i processi legislativi e amministrativi che coinvolgono il sistema delle imprese artigiane grafiche, fotografiche e affini.

Pertanto le parti individuano nella costituzione dell'"Osservatorio Nazionale" e degli "Osservatori Regionali" strumenti utili a favorire anche il funzionamento della struttura contrattuale prevista dal presente CCNL, rappresentando altresì un momento di supporto delle possibilità partecipative del settore alle scelte di politica economica e industriale.

Quando le parti a livello regionale ne ravvedano l'esigenza, gli osservatori possono essere costituiti anche a livello territoriale allorché ciò sia giustificato da particolari situazioni produttive e occupazionali (aree sistema).

Compiti degli osservatori saranno:

- - l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti e alle scelte di politica economica per l'artigianato, con dati disaggregati per comparto;
- - l'acquisizione di informazioni sull'andamento del mercato del lavoro, sui flussi occupazionali, apprendistato, CFL, occupazione femminile, lavoro a domicilio;
- - l'attivazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di Enti Pubblici, istituti di ricerca pubblici o privati, ecc.;
- - lo studio di migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- - la valutazione e lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- - l'esame delle necessità e delle prospettive del sistema di formazione professionale, finalizzato a un diretto intervento a livello regionale delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro, dei fabbisogni formativi rilevati e delle risorse pubbliche all'uopo destinate;
- - l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- - ambiente;
- - struttura delle imprese e relative strutture tecnologiche;
- - struttura occupazionale e fabbisogno di formazione;
- - andamento della produttività e redditività delle imprese;
- - pari opportunità.

Gli osservatori, sulla base dei compiti sopra stabiliti, potranno valutare la possibilità di promuovere studi o indagini su temi di comune interesse, definendo modalità e criteri di realizzazione, nonché le risorse necessarie per lo svolgimento delle stesse, con particolare riferimento a quelle pubbliche.

L'Osservatorio Nazionale verrà costituito entro 6 mesi dalla stipula del presente CCNL: esso sarà composto, in termini paritetici, da esponenti delle Organizzazioni firmatarie del CCNL e avrà sede in Roma, presso la Confartigianato.

Nel frattempo le parti firmatarie daranno luogo ad incontri per la definizione del regolamento relativo al funzionamento.

All'atto della prima riunione i componenti l'Osservatorio definiranno la programmazione dell'attività.

Successivamente alla stipula del presente CCNL, a livello regionale le parti si incontreranno per verificare le condizioni per la costituzione degli osservatori regionali.

SVILUPPO E INVESTIMENTI

Le parti si impegnano al confronto e all'esame congiunto a livello regionale per la verifica dei piani di investimento del complesso delle imprese artigiane del settore presenti nel territorio, anche in rapporto a un più adeguato ruolo della Regione e degli Enti locali sul problema dell'artigianato.

Le associazioni artigiane forniranno i piani e i programmi di investimento in loro possesso, indicando quelli derivanti da finanziamenti a tassi agevolati previsti da leggi regionali e/o nazionali; le informazioni suddette avranno particolare riferimento alla localizzazione degli investimenti e alla loro suddivisione per comparti produttivi.

Le parti verificheranno congiuntamente che gli investimenti siano effettuati con il criterio del credito selezionato per settori e che siano principalmente indirizzati al sostegno e allo sviluppo dell'autonomia produttiva delle aziende artigiane, alla creazione di adeguate strutture per la qualificazione e l'eventuale riconversione della produzione.

A tal fine le Organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano a dare un preciso contributo alla discussione in relazione alle informazioni fornite dalle Associazioni Artigiane.

GOVERNO DEL MERCATO DEL LAVORO

Le Associazioni Artigiane forniranno in un confronto a livello regionale i dati in loro possesso anche sulla base dell'attività conoscitiva di cui alle leggi regionali per l'artigianato, relativi alla consistenza numerica delle aziende e quelli relativi ai livelli occupazionali divisi per provincia o comprensorio disaggregati, ove possibile, per classi di età, sesso e qualifiche e per comparti produttivi specificando, per la dinamica occupazionale, la sua tendenza evolutiva previsionale; saranno altresì comunicati a questo livello i dati in loro possesso relativi all'entità e alla struttura delle retribuzioni contrattuali riferite all'insieme delle imprese presenti nel territorio.

Le Associazioni Artigiane forniranno, inoltre, le indicazioni sulle esigenze di manodopera divise per specifiche figure professionali per costruire - in rapporto con gli Enti pubblici previsti per legge - contratti di formazione lavoro e/o corsi di formazione professionale. Tali incontri avranno lo scopo di consentire uno scambio reciproco di informazioni e di realizzare una verifica sull'andamento di tutti gli istituti previsti nel contratto relativi all'organizzazione del lavoro e alla qualificazione professionale, all'orario di lavoro e alle sue diverse modalità di effettuazione, alle nocività ambientali interne ed esterne.

Ciò al fine di poter poi congiuntamente verificare le concrete possibilità di allargamento della base occupazionale e porre in essere eventuali iniziative di assunzione e di riqualificazione dei lavoratori in una logica di ricomposizione del mercato del lavoro.

Il confronto in oggetto si terrà di norma semestralmente su richiesta scritta di una delle parti e dovrà prendere in esame per quanto possibile situazioni di settore, di comparto e/o di aree territoriali omogenee.

Effettuata, negli incontri citati, la verifica sulle potenzialità di assorbimento della manodopera nel settore si definiranno, a livello territoriale, i criteri orientativi atti a soddisfare le esigenze produttive e occupazionali presenti sul territorio; ciò attraverso leggi e accordi vigenti in materia di occupazione giovanile, formazione professionale, mobilità.

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Le parti, nella consapevolezza che la continua innovazione tecnologica richiede un corrispondente adeguamento delle capacità professionali per un ottimale utilizzo di processi tecnologici, convengono che a livello regionale/territoriale si possono definire iniziative formative utilizzando tutti i supporti legislativi comunitari, nazionali, regionali destinati alla formazione professionale.

Art. 3 - Accordo interconfederale.

Le parti convengono l'integrale recepimento della disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale 21.7.88 per gli istituti previsti, anche a modifica e superamento delle precedenti intese categoriali, che si intendono da esso sostituite.

Le parti convengono altresì che gli adempimenti previsti dall'Accordo decorrono, per le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, dal 1990.

RELAZIONI SINDACALI

Le parti intendono confermare la validità del sistema di relazioni sindacali definito dagli accordi interconfederali in vigore e dalla specifica normativa del CCNL.

Le Organizzazioni Artigiane e i Sindacati dei lavoratori inoltre si impegnano ad attivare le opportune iniziative e a predisporre, anche congiuntamente, progetti che consentano l'accesso ai fondi europei destinati allo sviluppo del settore.

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI, CGIL, CISL e UIL al fine di realizzare gli impegni congiuntamente assunti nell'accordo interconfederale del 27.2.87 nei termini di cui alla PREMESSA dello stesso accordo, concordano sull'individuazione di specifici strumenti e metodologie di confronto tra Confederazioni Artigiane e Organizzazioni Sindacali per una gestione congiunta e responsabile dei problemi derivanti dalle innovazioni e dai mutamenti economici e sociali.

Le parti ritengono che la concreta realizzazione di confronti a livello nazionale, sugli argomenti già delineati nell'accordo 27.2.87 (previdenza, assistenza sanitaria, politica fiscale, credito, finanziamenti pubblici) costituiscano una parte fondamentale e qualificante di un sistema di relazioni sindacali che si articola su vari livelli, e ripropongono l'impegno all'attuazione di quanto sopra indicato.

Nell'ambito del raccordo tra i momenti di confronto e di auspicabili convergenze a livello nazionale, e i momenti dell'articolazione del rapporto sul territorio, di cui agli articoli seguenti, le parti convengono su un sistema complessivo di confronto articolato a livello nazionale e regionale, con suscettibilità di ulteriore articolazione subregionale definita con l'intesa delle parti.

Ciò premesso, le parti concordano di concretizzare il momento delle relazioni a livello nazionale attraverso:

- a) a) la valutazione congiunta dei dati conoscitivi sul ruolo produttivo e occupazionale dell'artigianato, nonché sulle sue possibilità di sviluppo, raccolti dagli osservatori previsti dalla legge e dai CCNL;
- b) b) la promozione di sedi bilaterali di confronto che svolgano un ruolo propositivo verso le istituzioni e il legislatore in materia di occupazione e mercato del lavoro, per coniugare flessibilità e dinamismo del sistema artigiano con la valorizzazione del ruolo delle parti nelle sedi di governo locale del mercato del lavoro;
- c) c) l'intervento congiunto a sostegno della politica nazionale e comunitaria di sviluppo dell'artigianato per la valorizzazione della rappresentanza dell'associazionismo dell'imprenditoria artigiana e del lavoro dipendente nelle varie sedi istituzionali;
- d) d) la ricerca di modifiche del sistema fiscale e parafiscale, con particolare riferimento ai problemi delle imprese minori, necessitate più delle altre ad adeguare sempre più velocemente gli andamenti produttivi alle frequenti fluttuazioni dei cicli economici anche al fine di ricercare, da parte delle imprese le condizioni per il rispetto delle norme fiscali, previdenziali, contrattuali;
- e) e) la definizione di piani di sviluppo di alcune aree del Mezzogiorno, congiuntamente definite, utilizzando in maniera dinamica risorse, commesse, appalti pubblici e privati, politica contrattuale;

- f) f) la promozione di iniziative congiunte atte a sostenere quanto comunemente concordato qualora sui temi sopra indicati le parti realizzino le auspiccate convergenze.

Al fine di verificare l'attuazione di quanto previsto al presente capitolo, le parti si incontreranno sistematicamente ogni 3 mesi.

A livello regionale le parti instaureranno relazioni finalizzate ad iniziative analoghe a quanto precedentemente previsto sub a), b), c), e),f), alla realizzazione delle politiche per l'artigianato di competenza dell'ente regionale e degli altri enti pubblici territoriali, anche attivando le Commissioni bilaterali regionali previste nell'accordo del 27.2.87.

Le Organizzazioni artigiane Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI e le Confederazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL concordano sullo sviluppo di un sistema articolato di relazioni sindacali, assumono come imprescindibile punto di partenza il riconoscimento delle rispettive strutture di rappresentanza e organizzative.

In attuazione di quanto sopra si conviene:

- 1) 1) Vengono istituiti rappresentanti sindacali, riconosciuti dalle OO.SS. stipulanti, del presente accordo, intendendosi per queste ultime le organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, su indicazione dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di un determinato bacino. In corrispondenza dei bacini di cui al comma precedente si istituiscono sedi permanenti di incontro e confronto fra le rispettive rappresentanze delle parti.
- 2) 2) Nelle sedi indicate al punto 1), verranno esaminate e possibilmente risolte fra le rappresentanze sindacali dei lavoratori e le organizzazioni artigiane firmatarie in rappresentanza delle imprese, eventuali controversie individuali o collettive, che non abbiano trovato in precedenza composizione.
- 3) 3) Le procedure di cui ai commi precedenti si armonizzeranno con l'articolazione dei livelli di contrattazione previsti dai CCNL dei settori artigiani, per cui le parti concordano che esse non comportano l'istituzione di un ulteriore livello di contrattazione territoriale.
- 4) 4) I rappresentanti di cui al punto 1) anche qualora dipendenti di imprese artigiane, verranno messi in condizione di espletare il loro mandato utilizzando quanto accantonato nel fondo di cui al punto 5). Detti rappresentanti non potranno essere scelti in imprese con meno di 5 dipendenti.
- 5) 5) In relazione ai punti precedenti e a modifica dell'accordo del 21.12.83 tutte le imprese che rientrano nella sfera di applicazione dei CCNL dei settori artigiani che hanno recepito il suddetto accordo, a partire dalla data del presente accordo accantoneranno in un fondo per le attività di cui al comma 1 del punto 1) e per quelle di cui al comma 2 dello stesso punto, delle quantità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento.
Convenzionalmente e ai soli fini contabili dette quantità saranno ragguagliate rispettivamente:
a £. 7.500 annue per dipendente per l'attività della rappresentanza (comma 1, punto 1);
a £. 1.500 annue per dipendente per le attività congiunte programmate nelle sedi bilaterali (comma 2, punto 1).
Detti valori varranno per l'attuale vigenza contrattuale.
- 6) 6) I bacini di cui al punto 1), saranno determinati in sede di confronto a livello regionale tra le parti. In via transitoria si concorda che i bacini potranno essere individuati dalla firma del presente accordo facendo riferimento agli ambiti provinciali, ferma restando la successiva verifica e armonizzazione a livello regionale al massimo entro 1 anno.
- 7) 7) Entro il periodo massimo di 1 anno dall'armonizzazione di cui al punto precedente, sulla base delle presenti intese, si procederà, sempre a livello regionale, a una verifica per garantire l'unicità della rappresentanza dei lavoratori. A partire dall'entrata in vigore del presente accordo e fino all'armonizzazione suddetta non si procederà all'elezione di delegati in aziende diverse da quelle dove attualmente esistono; per quelle dove esistono restano in vigore i contratti e gli accordi esistenti.
- 8) 8) Le parti riconfermano l'impegno al pieno e permanente rispetto dello spirito e della lettera delle norme di tutela individuale per i lavoratori dipendenti previste dai CCNL artigiani. Il tentativo di conciliazione dovrà avvenire entro 5 giorni dal ricevimento dell'avviso scritto. Qualora ciò non avvenga

per assenza delle OO.SS. il provvedimento diverrà esecutivo; analogamente in assenza delle OO.AA. comporrà la revoca del provvedimento.

- 9) 9) I rappresentanti di CGIL, CISL e UIL comunque espressi, durano in carica almeno 1 anno e sono reintegrabili dalle OO.SS. che li hanno riconosciuti.
- 10) 10) Con il presente accordo non si è inteso apportare modifiche alla normativa vigente in materia - legge n. 300/70 - legge n. 604/66 - legge n. 533/73 e agli artt. 2118 e 2119 C.C.

DICHIARAZIONE A VERBALE DEL MINISTRO

Il Ministro dichiara che l'accordo prevede che le OO.SS. definiscano autonomamente il proprio modello di espressione della rappresentanza.

DICHIARAZIONE A VERBALE DI CISL E UIL

CISL e UIL dichiarano che, per loro autonoma scelta, i rappresentanti sindacali di cui al punto 1), qualora fossero dipendenti di aziende artigiane associate alle OO.AA. firmatarie del presente accordo, data la peculiarità e la dimensione dell'attività produttiva artigiana eserciteranno il loro mandato in via continuativa. In questo caso, le strutture CISL e UIL presenteranno alle aziende interessate e, per conoscenza alle OO.AA., richiesta di aspettativa per tutta la durata del mandato ricevuto dalle rispettive organizzazioni sindacali.

Durante tale periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro e i trattamenti previsti dai commi 3 e 4 dell'art. 31 della legge n. 300/70 - Statuto dei diritti dei lavoratori.

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto di tale dichiarazione.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA CGIL

La CGIL dichiara che procederà a designare ai livelli previsti e congiuntamente alle altre OO.SS. i propri rappresentanti.

Dato che l'accordo prevede che i rappresentanti possono essere lavoratori dipendenti, la CGIL dichiara che gli eletti saranno scelti tra questi e che i loro elettori saranno i lavoratori delle aziende artigiane del bacino elettorale interessato.

La CGIL definirà autonomamente i criteri e le modalità di scelte e le entità della rappresentanza tenendo anche conto delle realtà locali.

Le OO.AA. ne prendono atto per gli ambiti contrattuali e di legge competenti.

PROTOCOLLO PER IL REGOLAMENTO DEL FONDO

- 1) 1) Ai fini della gestione dell'accantonamento e della ripartizione delle risorse di cui al punto 5) del presente accordo interconfederale viene costituito un fondo regionale gestito dalle OO.AA. e controllato dalle OO.SS..
- 2) 2) Le imprese verseranno le quote al fondo di cui al punto precedente attraverso l'INPS e secondo modalità previste nella specifica convenzione.
- 3) 3) In carenza di attivazione della specifica convenzione INPS entro il 31.7.89, il versamento sarà effettuato direttamente dalle imprese artigiane al Fondo regionale.
- 4) 4) Le parti in sede regionale, in caso di mancato funzionamento del meccanismo di prelievo INPS e in caso di costituzione e funzionamento dell'Ente bilaterale, possono definire modalità equivalenti e sostitutive di quanto stabilito ai punti precedenti.

- 5) 5) Le parti firmatarie a livello nazionale verranno messe a conoscenza dei dati relativi ai versamenti di cui sopra.
- 6) 6) Il fondo regionale provvederà alla ripartizione degli accantonamenti tra i bacini, individuati congiuntamente ai sensi del punto 6) del presente accordo interconfederale entro 30 giorni dalla data dell'effettivo versamento.
- 7) 7) Il fondo regionale contabilizza le quote per bacino di appartenenza e per settore merceologico.
- 8) 8) Il fondo regionale comunque invia alle organizzazioni nazionali stipulanti i dati di rendiconto ogni 3 mesi.
- 9) 9) Le parti in sede regionale si incontreranno periodicamente e comunque la prima volta in data utile al decollo della ripartizione iniziale delle risorse accantonate per valutare la congruità della distribuzione delle risorse stesse ai bacini individuati e ai soggetti interessati designati dalla OO.SS. e previsti al punto 1), ai fini del funzionamento degli stessi. A livello regionale, per particolari motivi congiuntamente definiti, le stesse parti possono decidere modalità di ripartizione delle risorse che adeguino il criterio della provenienza territoriale.
- 10) 10) L'erogazione sarà effettuata ai soggetti interessati, in base alle designazioni che saranno comunicate dalle OO.SS. firmatarie alle OO.AA. firmatarie.
- 11) 11) A livello regionale le parti esamineranno i programmi congiuntamente elaborati nelle sedi bilaterali di confronto di cui al punto 1), comma 2, del presente accordo interconfederale al fine di rendere disponibili le risorse necessarie.
- 12) 12) Per l'attuazione dei programmi di attività di cui sopra, definiti nello spirito degli impegni assunti nella prima parte dell'accordo, saranno utilizzate le risorse come specificatamente indicato al punto 5) dello stesso.
- 13) 13) Nella fase intermedia prevista dal comma 1 del punto 7), resta inteso che le imprese artigiane nelle quali già esiste il delegato di impresa non concorreranno alla costituzione del fondo. Pertanto le imprese in questione recupereranno, a carico del fondo stesso, quanto versato.

NOTA A VERBALE

CGIL, CISL e UIL confermano che, con il presente accordo, non si è voluto innovare il sistema contrattuale che prevede la titolarità delle categorie sui diritti sindacali.

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLMI prendono atto della nota a verbale.

Sono tenute all'applicazione della normativa sulle rappresentanze sindacali di bacino, prevista dal presente accordo, tutte le imprese non rientranti nella sfera di applicazione del Titolo III della legge 20.5.70 n. 300.

Le Confederazioni Artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per queste ultime le organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, nel ribadire il riconoscimento dovuto al ruolo economico svolto dal comparto artigiano, e al fine di salvaguardare il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività date le specificità che connotano le imprese artigiane, convengono sulla individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per i lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani.

A tal fine si conviene quanto segue:

- 1) 1) Allo scopo di contribuire alla salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e imprenditoriale delle imprese artigiane, le parti istituiranno al livello regionale un fondo intercategoriale.
- 2) 2) Il fondo di cui al punto 1) sarà gestito in maniera paritetica dalle articolazioni regionali delle OO.AA. e dalle OO.SS. firmatarie, le quali entro il 30.10.89 in un apposito incontro definiranno le norme di funzionamento e gli organi di gestione del fondo medesimo.

- 3) 3) Il fondo regionale provvederà ad erogare provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate da sospensioni temporanee delle attività causate da eventi di forza maggiore, indipendenti dalla volontà dell'imprenditore, secondo i criteri e le modalità indicati ai punti 7), 9), 11), 12).
- 4) 4) Il fondo regionale provvederà inoltre ad erogare prestazioni per gli imprenditori artigiani e per il sostegno all'impresa, secondo i criteri e le modalità di cui al punto 16), comma 2.
- 5) 5) Fermo restando gli scopi solidaristici generali, le parti stipulanti, a livello regionale, laddove ne ravvedano l'esigenza e le condizioni, potranno concordare eventuali articolazioni subregionali del fondo.
- 6) 6) La presente normativa si applica ai settori coperti da CCNL artigiani stipulati, ai sensi dell'accordo interconfederale del 21.12.83, dalle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, ad esclusione della edilizia, dell'autotrasporto e della panificazione.
- 7) 7) Ferma restando l'esclusione di crisi congiunturali anche temporanee, a titolo esemplificativo gli eventi che potranno dare luogo alle prestazioni del fondo di cui al punto 2) andranno individuati tra i seguenti:
- - eventi atmosferici eccezionali che provochino danni documentati tali da richiedere la sospensione delle attività;
 - - calamità naturali;
 - - interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causata da fattori e soggetti esterni all'impresa;
 - - difficoltà di utilizzo delle materie prime già acquisite dovute a fattori e soggetti esterni non legati al sistema economico produttivo e di mercato.
- In via analogica, la commissione di cui al punto 11 potrà individuare ulteriori eventi assimilabili per natura ed entità a quelli sopra elencati.
- 8) 8) In caso di articolazione sub-regionale del fondo per aree di produzione omogenea, ad eccezione di quanto previsto al punto 7), le parti potranno individuare eventi diversi da quelli sopra indicati, compatibilmente con disponibilità economiche.
- 9) 9) In ogni caso, per tutti gli eventi considerati, la durata degli interventi del fondo sarà limitata. Tale durata, nonché l'entità degli interventi saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento.
- 10) 10) Il fondo si darà le articolazioni operative al fine di garantire rapidità e funzionalità degli interventi.
- 11) 11) Per ogni fondo verrà istituita una Commissione permanente paritetica, che esaminerà in tempi rapidi le domande di intervento delle imprese interessate, valutando la conformità degli eventi denunciati e dei loro effetti, alle finalità per cui il fondo è costituito.
- 12) 12) Le provvidenze verranno erogate dal fondo all'impresa, e tramite quest'ultima ai lavoratori interessati.
- 13) 13) La gestione del fondo predisporrà gli opportuni strumenti di rendicontazione per controllare l'avvenuta erogazione ai soggetti interessati.
- 14) 14) Entro il 30.9.89 sarà istituita una Commissione nazionale paritetica che, entro il 15.11.89, valuterà i problemi di carattere contributivo, relativi alle attività di sostegno del fondo e diramerà alle parti regionali le indicazioni necessarie. Tale commissione sarà inoltre investita dei compiti di cui ai punti 19), 20) e fornirà indicazioni per il superamento di eventuali controversie interpretative che si manifestassero a livello territoriale.
- 15) 15) Le imprese dei settori interessati dovranno contribuire al fondo con una quantità pari a 10 ore annue di retribuzione contrattuale (paga base e contingenza per dipendente), di cui rispettivamente 8 e 2 saranno iscritte in capitoli di bilancio separati già richiamati al punto 3) e al punto 4). La retribuzione di riferimento ai fini della contribuzione al fondo è quella prevista dal CCNL di appartenenza per l'operaio specializzato.

- 16) 16) Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quindi destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori. Le 2 ore saranno destinate a interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese che, a titolo esemplificativo, saranno:
- - il ripristino del ciclo produttivo;
 - - riallocazione o riorganizzazione dell'attività produttiva dovute a fattori e soggetti esterni per la modifica dei processi sia tecnologici che di prodotto;
 - - servizi reali all'impresa, quali attività formative, di diffusione delle tecnologie, ecc.
- 17) 17) Il fondo potrà essere accantonato presso gli Enti bilaterali regionali.
- 18) 18) Le provvidenze del fondo saranno riservate alle imprese che abbiano adempiuto agli obblighi previsti dal presente contratto e alle norme previste dai regolamenti localmente definiti.
- 19) 19) Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali, relativi alle prestazioni di cui ai punti 3 e 4 verrà destinata a un fondo nazionale di compensazione suddiviso nei due capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione e il funzionamento del predetto fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).
- 20) 20) A carico del fondo regionale potranno essere stipulate forme di assicurazione volte a garantire la continuità degli interventi, secondo gli orientamenti espressi dalla Commissione di cui al punto 14).
- 21) 21) A livello regionale, le parti valuteranno la consistenza di eventuali residui di gestione al fine di concordare utilizzi aggiuntivi.
- 22) 22) In sede regionale, le parti potranno altresì attivarsi congiuntamente nei confronti degli Enti pubblici, per interventi a sostegno delle finalità per cui il fondo è costituito, fermo restando quanto previsto in termini di gestione al punto 2).
- 23) 23) I versamenti annuali di cui al punto 15) avverranno entro il 15 luglio di ciascun anno e saranno calcolati moltiplicando il numero dei lavoratori dipendenti occupati al 30 giugno dello stesso anno nell'impresa artigiana per le 10 ore previste, calcolate secondo quanto previsto al punto 15), ultimo comma. Il primo di tali versamenti che si riferirà al 1989, sarà effettuato entro il 31.12.89 e sarà riferito, con criteri di cui sopra, al numero dei lavoratori dipendenti in forza al 30.10.89.
- 24) 24) Il fondo regionale provvederà a fornire alla Commissione di cui al punto 14) del presente accordo i dati relativi ai rendiconti annuali di bilancio. A tal fine provvederà a una contabilizzazione per categorie contrattuali e per aree territoriali.
- 25) 25) Nel caso di fondi bilaterali esistenti, per finalità affini a quelle previste dal presente accordo, le parti regionali si incontreranno per stabilire - ove vi siano rilevanti differenze negli oneri e nella qualità delle provvidenze, e tenendo conto delle esperienze acquisite - le eventuali modalità di armonizzazione con il fondo di cui al punto 1).
- 26) 26) Nel caso di provvedimenti legislativi, intervenuti dopo la stipula del presente accordo e che modifichino le materie da esso trattate, le parti firmatarie a livello nazionale si incontreranno per gli opportuni adeguamenti.
- 27) 27) Le erogazioni del fondo regionale di cui al punto 3) hanno carattere di provvidenze. Esse impegnano il solo fondo a intervenire per i casi indicati e nelle modalità concordate, nel limite delle sue disponibilità economiche ed escludono pertanto qualsiasi diritto del singolo lavoratore, nei confronti dell'impresa, salvo quanto disposto ai punti 12) e 13).

Non si intende inoltre modificare direttamente o indirettamente col presente accordo, le normative contrattuali e di legge relative alla disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi.

OCCUPAZIONE

Le parti si incontreranno a livello regionale e/o territoriale al fine di sperimentare azioni positive.

A tale scopo saranno costituiti comitati paritetici regionali e/o territoriali tra OO.SS e OO.AA. per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

TUTELA DEI TOSSICODIPENDENTI

- 1) 1) Le parti si incontreranno almeno annualmente a livello regionale allo scopo di individuare le realtà ove costituire comitati bilaterali territoriali al fine di orientare, informare e sostenere i soggetti interessati a stati di tossicodipendenza, in materia di accesso ai servizi socio-sanitari e inserimento/mantenimento nella realtà produttiva.

1.1 Tali comitati territoriali si avvarranno del contributo delle strutture pubbliche e delle comunità terapeutiche di provata e condivisa esperienza.

1.2 Le parti a livello regionale e/o territoriale esamineranno la possibilità di interventi in materia di tossicodipendenza adatti alla realtà delle imprese artigiane da sottoporre congiuntamente agli Enti Locali.

- 2) 2) Ai lavoratori tossicodipendenti, che si inseriscano in progetti riabilitativi della USSL o di comunità terapeutiche che rispondano ai requisiti di cui al punto 1.1 qualora si rendesse necessario, va concessa l'aspettativa non retribuita comunque non influente ai fini dell'anzianità, per un periodo ritenuto congruo dalle suddette strutture, in aggiunta al periodo di comporta.

2.1 L'aspettativa di cui sopra è concessa su certificazione periodica delle strutture terapeutiche tenendo conto delle esigenze aziendali in ragione della loro specificità.

2.2 Ai lavoratori tossicodipendenti, in forza a imprese artigiane, che siano nella fase conclusiva del loro programma di recupero, gestito dalle strutture terapeutiche di cui al punto 2.1 che ne certificheranno la necessità, potranno essere concessi orari flessibili o a tempo parziale.

- 3) 3) Ai lavoratori, qualora genitori o tutori di tossicodipendenti in comprovata terapia presso i centri pubblici e privati di cui al punto 1.1, per il periodo di sostegno, espressamente richiesto dalla terapia stessa, potranno essere accordati, tenendo conto delle esigenze produttive, permessi non retribuiti o orari particolari.

- 4) 4) I comitati bilaterali di cui al punto 1), su segnalazione delle strutture terapeutiche si adopereranno per portare a conoscenza delle imprese artigiane le esigenze di reinserimento lavorativo di tossicodipendenti per consentire alle imprese stesse di corrispondere volontariamente nel senso auspicato.

- 5) 5) Nell'ipotesi di aspettativa non retribuita di cui al punto 2) i lavoratori interessati potranno essere sostituiti per il periodo di assenza dall'impresa utilizzando contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 23, legge n. 56/87.

LAVORATORI INABILI

Le parti si incontreranno almeno annualmente, a livello regionale e/o territoriale, per valutare congiuntamente i dati in loro possesso sull'entità e sull'andamento dell'occupazione dei lavoratori inabili nelle imprese artigiane, e per esaminare i problemi comunemente riscontrati, e per creare condizioni più favorevoli per i soggetti interessati e per le imprese in cui essi operano, o che potrebbero procedere al loro inserimento.

A tal fine le parti potranno richiedere la consulenza e gli interventi di strutture pubbliche e associazioni di invalidi.

MERCATO DEL LAVORO

Le Confederazioni artigiane e le Confederazioni dei lavoratori, si danno atto del comune intento di pervenire a un sistema di gestione del Mercato del Lavoro, basato sul metodo del confronto e della contrattazione attuando nei tempi più brevi una verifica della situazione complessiva.

In particolare, confermano la validità dell'accordo interconfederale del 27.2.87, nelle parti riguardanti il Mercato del Lavoro, in quanto esso costituisce un esempio costruttivo di coordinamento fra diversi istituti operanti nel settore.

In relazione alle innovazioni legislative intervenute dopo la stipula del citato accordo, in particolare, la legge n. 56/87, le parti ritengono di dover assumere nei confronti del legislatore, un ruolo critico e propositivo, volto anche a ottenere le opportune modifiche all'impianto legislativo, in base a una più attenta valutazione delle reciproche esigenze e delle particolarità delle imprese artigiane.

Le parti sottolineano altresì che l'innalzamento dell'età di assunzione degli apprendisti, previsto dalla legge, potrebbe dar luogo a situazioni indesiderate, soprattutto in relazione all'età in cui il periodo di apprendimento andrebbe a concludersi.

Riguardo all'apprendistato, e alla legge n. 56/87, la verifica dovrà tenere conto di 3 fattori essenziali:

- la ricerca comune di un nuovo assetto legislativo;
- l'individuazione di alcune figure professionali, limitate e selezionate, per cui può essere ipotizzabile l'apertura di ulteriori opportunità formative;
- la verifica, da compiersi a livello categoriale e/o territoriale, delle effettive possibilità di inserimento definitivo di nuove figure di apprendisti nel Mercato del Lavoro.

Le parti ritengono pertanto che la presenza delle 3 condizioni sopraindicate consente la ricerca di percorsi sperimentali.

Il presente accordo interconfederale ha durata triennale. Esso s'intende tacitamente rinnovato salvo disdetta di una delle parti contraenti entro 6 mesi dalla scadenza.

L'accordo ha le caratteristiche dell'ultrattività, pertanto, nelle more della disdetta mantiene la sua efficacia e potrà essere sostituito da un nuovo accordo.

Roma, 21 luglio 1988

Sottoscritto nella stesura definitiva, addì 4 maggio 1989, in Roma, presso il CNEL.

ALLEGATO

Le parti, all'atto della firma dell'Accordo interconfederale siglato in data 21.7.88, dichiarano che interverranno congiuntamente presso il Ministro del Lavoro - che ha già dichiarato una propria disponibilità di massima - affinché lo stesso fornisca - d'intesa con gli altri Ministeri interessati - in via amministrativa ogni normativa utile a rendere efficace l'accordo per tutte le imprese artigiane.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA PER L'ATTUAZIONE DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 21 luglio 1988

Le parti nazionali, firmatarie del presente Accordo, convengono di ritrovarsi entro 1 mese per procedere alla definizione di un Regolamento applicativo del presente Accordo.

Le parti potranno valutare, in tale sede, i criteri regolamentari di carattere attuativo anche in ordine a eventuali peculiari situazioni territoriali, ferme restando le norme pattizie sottoscritte.

MODIFICHE ALL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 21 LUGLIO 1988 NELLA PARTE RELATIVA AL FONDO REGIONALE INTERCATEGORIALE PER LA SALVAGUARDIA DEL PATRIMONIO DI PROFESSIONALITÀ DI LAVORO DIPENDENTE E IMPRENDITORIALE

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI e CGIL, CISL, UIL convengono sulle seguenti modifiche dell'Accordo Interconfederale del 21.7.88, le quali sono riferite alla parte che, nel testo dell'accordo, è immediatamente riportata dopo il "Protocollo per il regolamento del fondo" (di rappresentanza sindacale), la successiva "Nota a Verbale" di CGIL, CISL e UIL e la seguente presa d'atto delle Confederazioni Artigiane della stessa Nota a Verbale.

PRIMO CAPOVERSO

Le Confederazioni Artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per queste ultime le organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, nel ribadire il riconoscimento dovuto al ruolo economico svolto dal comparto artigiano, e al fine di salvaguardare l'occupazione e il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività, date le specificità che connotano le imprese artigiane, convergono sull'individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per i lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani.

PUNTO 1)

Allo scopo di contribuire alla salvaguardia dell'occupazione e del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e imprenditoriale delle imprese artigiane istituiranno a livello regionale un fondo intercategoriale.

PUNTO 3)

Il fondo regionale, anche al fine di evitare la riduzione del personale, provvederà a erogare provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate da riduzione di orario e/o da sospensione temporanea delle attività secondo i criteri e le modalità indicate ai punti 7), 9), 11), 12).

PUNTO 7)

Il fondo regionale di cui al punto 1) potrà erogare le provvidenze di cui al punto 3) nei casi di crisi congiunturale e per gli eventi che andranno individuati tra i seguenti:

- - eventi atmosferici eccezionali che provochino danni documentati tali da richiedere la sospensione delle attività;
- - calamità naturali;
- - interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causata da fattori e soggetti esterni all'impresa;
- - difficoltà di utilizzo delle materie prime già acquisite dovute a fattori e soggetti esterni non legati al sistema economico, produttivo e di mercato;
- - incendio.

In via analogica la commissione di cui al punto 11) potrà individuare ulteriori eventi assimilabili per natura ed entità a quelli sopra elencati.

PUNTO 8): da cassare

PUNTO 9)

Per tutti gli eventi considerati, la durata nonché l'entità degli interventi del fondo saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento, al fine di rispondere in modo ottimale alle richieste di intervento.

PUNTO 15) - cassare l'ultimo comma ed aggiungere:

Fatti salvi gli accordi già intervenuti a livello regionale relativamente alla contribuzione al Fondo per l'anno 1993 e l'impegno delle parti a costituire il Fondo in tutte le Regioni entro la stessa data, convenzionalmente la quantità di cui sopra dall'1.1.93 fino al 31.12.94 è fissata in £. 80.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

A partire dall'1.1.95 e fino al 31.12.96 tale importo è elevato a £. 84.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

Su proposta dei Fondi Regionali, le parti, a livello regionale, potranno stabilire per i casi di crisi congiunturale, versamenti aggiuntivi sui quali non opera l'accantonamento del 7% di cui al punto 19).

PUNTO 16)

Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quindi destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori.

Le 2 ore saranno destinate a interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese, che andranno individuati tra i seguenti:

- - il primo ripristino del ciclo produttivo;
- - riallocazione o riorganizzazione dell'attività produttiva dovute a fattori e soggetti esterni per la modifica dei processi sia tecnologici che di prodotto;
- - servizi reali all'impresa, quali attività formative, di diffusione delle tecnologie, ecc.

PUNTO 17)

Il fondo sarà collocato all'interno dell'Ente Bilaterale regionale.

PUNTO 19)

Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali, relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata a un fondo nazionale collocato all'interno dell'ente bilaterale nazionale, suddiviso nei due capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione e il funzionamento del predetto fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).

PUNTO 25) - cassare la frase contenuta nell'inciso (dalla parola "ove" fino alla parola "acquisite") e cassare la successiva parola "eventuali"

Roma, 22 giugno 1993

Art. 4 - Sistema contrattuale.

LIVELLO NAZIONALE DI CATEGORIA

Al livello contrattuale nazionale di categoria spetta il compito di trattare le materie specifiche di settore e definire i contratti collettivi dei diversi settori artigiani.

A questo scopo il livello contrattuale nazionale di categoria tratta per ognuno dei settori artigiani in particolare i seguenti argomenti:

- - relazioni sindacali di settore;
- - materie da rinviare o rimettere alle strutture regionali di categoria;
- - sistema di classificazione;
- - retribuzione;
- - durata del lavoro;
- - normative sulle condizioni di lavoro;
- - azioni positive per le pari opportunità;
- - altre materie tipiche dei CCNL;
- - costituzione di eventuali fondi di categoria.

LIVELLO DECENTRATO DI CATEGORIA

La titolarità unica contrattuale a livello decentrato di categoria spetta alle organizzazioni regionali di categoria.

Tale livello contrattuale ha il compito di applicare i CCNL alle realtà regionali di settore e di comparto e definire un livello salariale regionale che tenga conto della situazione del sistema artigiano regionale, rilevata attraverso alcuni indicatori convenuti tra le parti.

In presenza di aree caratterizzate da elevata concentrazione di imprese di settore, su esplicita delega delle strutture regionali, l'esercizio della titolarità contrattuale può essere affidato alle corrispondenti strutture territoriali, ferma restando la validità regionale degli accordi raggiunti.

Ove a livello di territorio emergano particolari problemi di carattere locale non previsti dal Contratto Regionale Integrativo vigente, la relativa trattativa, anche su istanza delle strutture territoriali, sarà assunta dalle strutture regionali o delegata alle strutture territoriali interessate.

Qualora i tempi di avvio dei CCRIL non siano definiti dai CCNL di riferimento, le parti convengono che le trattative per la realizzazione dei CCRIL siano comunque avviate in ogni regione entro 2 anni dalla decorrenza dei CCNL.

PROCEDURE E TEMPI DI SVOLGIMENTO DEI NEGOZIATI

Nella comune volontà di porre in essere un sistema di relazioni sindacali nell'artigianato, mirato ad attribuire funzionalità e organicità al sistema contrattuale convenuto e di favorire, in tale contesto, il non ricorso ad azioni conflittuali, viene concordato che i rapporti tra le parti a ciascuno dei livelli individuati si svolgeranno secondo le procedure e i tempi di seguito descritti.

Il rispetto delle successive norme e procedure è condizione affinché sia garantita la continuità contrattuale senza vacanza temporale rispetto alla scadenza dei precedenti contratti.

LIVELLO NAZIONALE DI CATEGORIA

- - ciascuna delle parti può inviare la disdetta del contratto nazionale non oltre i 6 mesi prima della data di scadenza; il CCNL mantiene comunque la sua validità fino alla data di scadenza prevista;
- - la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 5 mesi e mezzo prima della scadenza prevista;
- - entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma;
- - a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 5 mesi di tempo per trovare un accordo sostitutivo del precedente;
- - trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Confederazioni nazionali;
- - trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione del Ministro del lavoro. Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta;
- - trascorsi ulteriori 30 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento del Ministro senza che l'intervento abbia avuto inizio, le Parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

Le parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1-31 agosto.

Nel caso che una delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo non partecipi, nel rispetto delle procedure e dei tempi convenuti, allo svolgimento dei negoziati, la stessa è impegnata ad applicare gli accordi raggiunti.

Qualora la piattaforma sindacale per il rinnovo contrattuale sia inviata dalle OO.SS. oltre i termini previsti, l'eventuale accordo non prevederà alcun riconoscimento salariale del periodo di ritardo nella presentazione della piattaforma, nel caso si determini un periodo di carenza.

Qualora, inviata la piattaforma, non si dia luogo all'apertura del negoziato nei tempi stabiliti da parte delle Organizzazioni imprenditoriali artigiane, l'eventuale accordo prevederà un riconoscimento salariale proporzionato al periodo di ritardo nell'apertura delle trattative, nel caso si determini un periodo di carenza.

INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa l'ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

LIVELLO DECENTRATO DI CATEGORIA

La decorrenza dei CCRIL cadrà a metà della vigenza dei CCNL di riferimento. La definizione dei CCRIL avverrà nel rispetto delle seguenti procedure:

- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 4 mesi prima della data di decorrenza;
- entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma;
- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 3 mesi di tempo per trovare un accordo;
- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Categorie nazionali;
- trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione dell'Assessore Regionale al Lavoro. Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta;
- trascorsi ulteriori 15 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento dell'Assessore senza che l'intervento abbia avuto inizio, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale. Le parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1-31 agosto.

Nel caso che una delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo non partecipi, nel rispetto delle procedure e dei tempi convenuti, allo svolgimento dei negoziati, la stessa è impegnata ad applicare gli accordi raggiunti.

Qualora la piattaforma sindacale per il rinnovo contrattuale sia inviata dalle OO.SS. oltre i termini previsti, l'eventuale accordo non prevederà alcun riconoscimento salariale del periodo di ritardo nella presentazione della piattaforma, nel caso si determini un periodo di carenza.

Qualora, inviata la piattaforma, non si dia luogo all'apertura del negoziato nei tempi stabiliti da parte delle Organizzazioni imprenditoriali artigiane, l'eventuale accordo prevederà un riconoscimento salariale proporzionato al periodo di ritardo nell'apertura delle trattative, nel caso si determini un periodo di carenza.

Dopo 4 mesi dalla data di decorrenza dei CCRIL, nel caso in cui, pur in presenza di piattaforma, non siano state avviate le trattative, ai lavoratori interessati verrà comunque corrisposto un incremento retributivo mensile, la cui entità sarà stata stabilita dai CCNL a titolo di acconto sui futuri miglioramenti della retribuzione regionale.

In base all'Accordo Interconfederale 3 agosto-3 dicembre 1992, al fine di verificare "l'andamento del settore nella regione" agli effetti della contrattazione salariale di 2° livello, le parti in sede regionale prenderanno in esame i sottoelencati indicatori con le rispettive fonti.

Tale valutazione, che potrà tener conto anche delle dinamiche salariali specifiche, assumerà gli indicatori come elementi di analisi dell'andamento dei settori grafico, fotografico e affini.

- PIL regionale (Fonte: Istituto G. Tagliacarne).
- Valore aggiunto per addetto nell'artigianato (Fonte: Istituto G. Tagliacarne).

- - Andamento occupazionale (Fonte: INPS/Enti Bilaterali).
- - Andamento dei settori grafico, fotografico e affini, anche in relazione alla loro concentrazione territoriale: n. delle imprese; n. degli addetti; media dimensionale delle imprese(Fonte: INPS/CCIM)

A livello regionale, le parti, inoltre, valuteranno le prospettive future dell'andamento del settore nella regione, anche alla luce di interventi e di progetti specifici per l'artigianato grafico, fotografico e affini, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese e del sistema artigiano.

CONTRATTAZIONE REGIONALE IN VIGENZA DEL PRESENTE CCNL

L'incremento retributivo mensile di cui all'ultimo comma delle procedure per la contrattazione regionale è stabilito nella misura del 25% della media degli incrementi retributivi pattuiti nei contratti regionali sottoscritti, durante la vigenza del presente CCNL, sino a quel momento.

FONDI DI CATEGORIA

In occasione della contrattazione regionale, le parti possono convenire sull'istituzione di fondi regionali di categoria collocati all'interno degli Enti Bilaterali, compatibilmente con le norme istitutive degli stessi.

Nel caso di utilizzo di istituti contrattuali per la costituzione di detti fondi, occorrerà informare le parti firmatarie il presente CCNL.

Art. 5 - Occupazione femminile e pari opportunità.

A livello nazionale, le parti convengono di affrontare i problemi inerenti l'occupazione femminile e l'applicazione della legge n. 125/91 sulle pari opportunità nei settori artigiani dell'area grafica.

A livello regionale e territoriale, in applicazione dell'Accordo Interconfederale del 21.7.88, le parti convengono che i comitati paritetici, nella progettazione e sperimentazione di azioni positive e di pari opportunità, possano avvalersi dei dati a disposizione degli osservatori.

Compito dei comitati sarà inoltre quello di proporre alle parti il percorso di realizzazione dei progetti di azioni positive.

Art. 6 - Assemblea.

Vengono riconosciute a titolo di diritto d'assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore riducibili a 24 in caso di emergenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

Art. 7 - Permessi retribuiti per cariche sindacali.

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno, nel limite complessivo annuo di ore 3 per ciascun dipendente, di permessi retribuiti con un minimo di 16 ore annue.

I permessi verranno usufruiti quando l'assenza venga espressamente richiesta per iscritto, con 2 giorni di anticipo, dalle organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Art. 8 - Tutela dei licenziamenti individuali.

Le parti, in attuazione della legge n. 108 dell'11.5.90, (Disciplina dei licenziamenti individuali) esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa, utilizzando le sedi permanenti istituite dall'Accordo interconfederale intercategoriale del 21.7.88 o, nella fase di realizzazione di queste, attraverso la costituzione di specifiche commissioni di conciliazione per le quali le parti si impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

Art. 9 - Versamento contributi sindacali.

L'imprenditore opererà, previo rilascio di delega individuale firmata dall'interessato, la trattenuta mensile in percentuale nella misura dell'1% sui salari base contrattuali e sull'indennità di contingenza.

Tale trattenuta verrà rapportata su un numero convenzionale di 173 ore mensili.

La delega può essere revocata in qualsiasi momento e il lavoratore potrà rilasciarne una nuova.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda verranno versate mensilmente a ciascun sindacato tramite banca

Art. 10 - Quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale e diffusione contratto.

Sulla base delle intercorse intese in occasione del rinnovo del CCNL per gli addetti alle aziende artigiane dei settori di cui alla sfera di applicazione, si è concordato che le aziende effettueranno ad ogni dipendente in forza non iscritto alle OO.SS. stipulanti una ritenuta di £. 30.000 in occasione dell'erogazione della retribuzione del mese di dicembre 1998.

La normale quota associativa mensile continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto.

In relazione a quanto sopra disposto, le aziende allegheranno al cedolino paga del mese precedente l'avviso allegato al presente CCNL.

La somma dovrà essere accreditata alla F.L.S.I. sul conto corrente bancario n. 1216139 Banca di Roma - Roma 207 (T030020501 40) Via del Viminale 26 - 00184 ROMA; oppure tramite assegno intestato alla F.L.S.I. - piazza Sonnino, 37 - 00153 Roma.

La materia oggetto è competenza rispettivamente delle Organizzazioni Sindacali e dei singoli lavoratori. Essa non comporta iniziative per le aziende che si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento. L'azienda comunicherà alle OO.SS. territoriali l'ammontare complessivo della trattenuta, il numero dei dipendenti aderenti alle sottoscrizioni ed invierà alle stesse OO.SS. territoriali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILSIC-UIL copia fotostatica della ricevuta dei versamenti.

Art. 11 - Diritto allo studio.

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici legalmente riconosciuti.

Tale norma si applica nelle imprese che occupano più di 5 dipendenti, compresi gli apprendisti.

A tale scopo deve essere messo a disposizione un ammontare di ore retribuite conteggiate aziendali nel triennio e corrispondenti a 10 ore annue per ogni dipendente.

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio a quelle richieste come permesso retribuito.

Potranno contemporaneamente usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra, escludendo la contemporaneità di più lavoratori nelle aziende fino a 10 dipendenti, 2 lavoratori nelle aziende da 11 a 22 dipendenti.

In ogni caso il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno 1 mese prima dell'inizio del corso specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore e, successivamente, i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopraindicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande.

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

Art. 12 - Lavoratori studenti.

In quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, o legalmente riconosciuto o comunque abilitato al rilascio di titoli legati allo studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami.

I lavoratori studenti compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di esame.

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

Ai giovani apprendisti che, in accordo col datore di lavoro, frequenteranno e conseguentemente documenteranno la partecipazione a corsi professionali in scuole riconosciute da Enti pubblici statali, regionali o locali, saranno concessi permessi utili alla frequenza e saranno retribuiti regolarmente.

Art. 13 - Ambiente di lavoro.

I lavoratori e gli artigiani hanno un comune interesse all'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni, delle malattie professionali e dell'attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica nell'ambiente di lavoro; pertanto le parti si impegnano a operare affinché l'azione di prevenzione dei servizi di medicina del lavoro della USSL trovi attuazione anche nell'ambiente di lavoro nelle imprese artigiane.

I lavoratori - mediante il delegato - hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Per concordare gli interventi, le parti si incontreranno a livello provinciale e regionale (detti incontri possono avvenire anche nell'ambito degli incontri fissati per il sistema di informazione) di norma una volta l'anno o su richiesta di una delle parti, per l'attuazione degli interventi nell'ambito dell'operatività della legge n. 833 e delle competenze delle ASL.

Possono essere utilizzate le strutture di Patronato delle organizzazioni contraenti per stipulare convenzioni con la ASL e con gli Enti pubblici e Centri di ricerca.

Le organizzazioni contraenti si impegnano a promuovere tutte le iniziative atte a diffondere una precisa informativa sulle sostanze e sulle tecnologie utilizzate nelle lavorazioni in relazione ai loro effetti sulla salute e sugli ambienti di vita e di lavoro.

Art. 14 - Ammissione, lavoro delle donne e dei fanciulli.

L'ammissione e il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolate dalle disposizioni di legge o dagli Accordi Interconfederali.

Art. 15 - Assunzioni.

Le assunzioni al lavoro vengono effettuate in conformità al presente CCNL e alle disposizioni legislative. In particolare, il datore di lavoro deve fare presente nella lettera di assunzione:

- decorrenza dell'assunzione, eventuale periodo di prova;
- qualifica, livello mansioni e trattamento economico.

Da parte sua, il lavoratore, oltre al libretto di lavoro, dovrà produrre i necessari documenti INPS e il titolo di studio, le informazioni su residenza, domicilio, stato di famiglia, codice fiscale.

Se si tratta di lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali frequentati nonché i periodi di lavoro già svolti.

Prima dell'assunzione, il lavoratore può essere sottoposto a visita medica.

Art. 16 - Visita medica.

Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda per l'accertamento di 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 o universitari, allorché contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni o ad espletarne altre che non siano incompatibili, per le maggiori gravosità, con la propria idoneità fisica.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore 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. 17 - Periodo di prova.

L'assunzione del lavoratore può essere fatta nell'ambito della qualificazione per la quale è stato richiesto, per un periodo di prova - che dovrà risultare da comunicazione scritta - la cui durata non può essere superiore a:

Livelli 1°A e 1°B

6mesi

Livello 2°	3mesi
Livello 3° impiegati	2mesi
Livello 3° operai	1mese
Livello 4° impiegati	2mesi
Livello 4° operai	1mese
Livelli 5° e 5°bis	1mese
Livello 6°	1mese
Apprendisti	1mese

Nei casi di infortuni sul lavoro e malattie professionali intervenuti durante il periodo di prova è dovuta a carico del datore di lavoro, l'integrazione economica.

Durante il periodo di prova è ammessa, da entrambe le parti la rescissione del rapporto senza alcun preavviso.

In questo caso, al lavoratore, oltre alla retribuzione pattuita, spetteranno i diversi ratei (gratifica, ferie, TFR, ecc.) previsti.

I periodi di prova sono computati in caso di conferma come validi per l'anzianità dei lavoratori e per la durata dell'apprendistato.

Art. 17 bis - Esclusione delle quote di riserva.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 25 della legge n. 223/91 non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori di cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 1A; 1B; 2°; 3°; 4°, 5°b, nonché 5° a condizione che questi ultimi abbiano già prestato attività presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinenti alle mansioni da svolgere.
- Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.
- I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie del comma 5, dell'art. 25, legge n. 223/91, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato, anche quando vengono inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Art. 18 - Nomenclatura.

Agli effetti dell'interpretazione e dell'applicazione del presente Contratto la dizione "lavoratore" si intende indicativa delle categorie quadri, impiegati e operai.

Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate di quadro, impiegato e di operaio.

Art. 19 - Classificazione professionale unica.

I lavoratori addetti ai settori previsti dalla sfera di applicazione sono inquadrati in una classificazione unica articolata in 6 gruppi professionali e in 8 livelli retributivi.

L'inquadramento dei quadri, impiegati, operai che secondo il sistema di classificazione unica prevista dal presente contratto trova attuazione in sede aziendale, è teso a garantire ai lavoratori il conseguimento della professionalità e un'ulteriore valorizzazione delle capacità professionali nell'ambito di quanto richiesto dalle

attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, della organizzazione del lavoro e della produttività.

Per specifiche figure professionali, i cui profili siano previsti in più livelli ai fini dell'inquadramento aziendale, all'atto dell'assunzione, si farà riferimento all'anzianità professionale già acquisita nel settore e certificata dal libretto personale di lavoro.

Le esemplificazioni previste dai profili sono indicative e non esaustive, nel senso che esse costituiscono un riferimento analogico anche per figure professionali eventualmente non indicate e/o non previste e prevedibili attualmente.

In questo caso saranno le declaratorie a indicare il riferimento al gruppo e al livello professionale di appartenenza.

ARTI GRAFICHE: Prestampa, Stampa (tradizionale e digitale), Legatoria, Serigrafia, Editoria.

LIVELLO 1°A

Declaratoria.

Lavoratori con responsabilità direttive aventi discrezionalità di poteri nella gestione aziendale e/o nelle trattative con i committenti esterni, e con responsabilità nel perseguire gli obiettivi prefissati.

Lavoratori con elevata capacità gestionale che operano nei limiti delle strategie generali dell'impresa ne coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità operando anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa.

Profili.

- Quadri.

LIVELLO 1°B

Declaratoria.

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati a esplicare mansioni di coordinamento, di uomini o risorse aziendali, nelle diverse fasi di lavorazione, nel quadro delle direttive loro impartite con autonomia gestionale e decisionale.

Profili.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

- - Impiegato che, oltre a quanto indicato per i livelli inferiori, coordina l'attività degli addetti al settore.

IMPIEGATI TECNICI

- - Proto.
- - Capo tecnico.
- - Analista programmatore.
- - Responsabile letterario di una casa editrice, con il compito di curare, in piena autonomia, i rapporti con gli autori e le altre case editrici (anche all'estero), per tutte le tematiche inerenti l'acquisizione dei diritti d'autore di un'opera. Cura le relazioni esterne (fiere, media, ufficio, stampa, distribuzione), realizzando i contenuti delle varie comunicazioni sulla produzione editoriale, sia sotto gli aspetti letterari, sia commerciali.

2° LIVELLO

Declaratoria.

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati a esplicare particolari mansioni di responsabilità nell'ambito di direttiva intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione, nelle diverse fasi di lavorazione.

Profili.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

- - Impiegato amministrativo che svolge in piena autonomia la gestione contabile dell'azienda e mantiene, sempre in autonomia, i rapporti con la clientela e i fornitori.

IMPIEGATI TECNICI

- - Grafico creativo che progetta opere editoriali o pubblicitarie (anche per applicazioni Web o su supporti multimediali quali i CD Rom in ambiente multiplatforma) e ne cura la realizzazione grafica con elevato grado d'autonomia anche ricorrendo a sistemi elettronici per il trattamento testo-immagini.
- - Responsabile letterario di una casa editrice, con il compito di curare, in adeguata autonomia, i rapporti con gli autori e altre case editrici (anche all'estero), per tutte le tematiche inerenti l'acquisizione dei diritti d'autore di un'opera. Cura le relazioni esterne (fiere, media, ufficio stampa, distribuzione), realizzando i contenuti delle varie comunicazioni sulla produzione editoriale, sia sotto gli aspetti letterari, sia commerciali.
- - Disegnatore litografo con capacità di ideazione e progettazione, oltre che specializzato per la riproduzione dei disegni.

OPERAI

- - Capo macchina da stampa offset quadricolor e oltre e capo macchina rotativa che, per effetto di un'accresciuta professionalità abbiano una più ampia e articolata autonomia di compiti ovvero operino su macchine di più recenti e sofisticate tecnologie e/o polivalenti in altre fasi di lavorazione.
- - Operatore di sistemi elettronici complessi di fotoreproduzione in grado di operare in piena autonomia e capacità tecnica su tutte le postazioni del sistema (scanner, plotter e consolle) ed eserciti funzioni di coordinamento per le attività delle stesse.
- - Cromista finito.
- - Incisore a bulino.
- - Incisore di musica.

3° LIVELLO

Declaratoria.

Lavoratori che abbiano piena e completa responsabilità di un impianto o macchina la cui complessità e contenuto tecnologico richieda un livello professionale superiore alla specializzazione, ovvero lavoratori che hanno accresciuto la loro professionalità essendo pertanto in grado di svolgere in piena autonomia con responsabilità dei risultati e con compiti di coordinamento qualsiasi operazione che rientri nella fase di lavorazione considerata.

Impiegato amministrativo che abbia i requisiti per svolgere, con adeguata autonomia, la gestione contabile dell'azienda con completa conoscenza delle procedure e notevole pratica d'ufficio.

Profili.

IMPIEGATI

- - Impiegato di concetto.
- - Contabile.

- Grafico creativo che esegue opere editoriali o pubblicitarie (anche per applicazioni Web o su supporti multimediali quali i CD Rom in ambiente multiplatforma) e ne cura la realizzazione grafica con elevato grado di autonomia anche ricorrendo a sistemi elettronici per il trattamento testo-immagini.

OPERAI

- Lavoratore addetto a sistemi complessi di fotoreproduzione che, disponendo di elevata professionalità e di completa conoscenza delle nuove tecnologie, esegua con piena autonomia operativa e responsabilità le operazioni integrate necessarie.
- Operatore di sistemi elettronici per il trattamento di testo immagini (anche per applicazioni Web o su supporti multimediali quali CD Rom in ambiente multiplatforma) che, su indicazioni creative di tipo grafico o progettuale predeterminate, opera in piena autonomia su tutte le fasi di lavorazione del sistema con responsabilità del risultato finale.
- Capo macchina di stampa offset quadricolor e oltre e capo macchina rotativa per i quali non sussistono le particolari condizioni previste nel livello superiore.
- Legatore che ha la responsabilità della conduzione, regolazione e controllo di una catena completa di allestimento dalla segnatura al prodotto finito.
- Lavoratore che opera su macchina da stampa, il cui capo macchina sia classificato al livello superiore che, in possesso della specializzazione, disponga di un'accresciuta professionalità ed esperienza che gli consenta di svolgere, a fronte di alte tecnologie impiegate, operazioni complesse di regolazione, pre-set e controllo di ogni tipo.

4° LIVELLO

Declaratoria.

Lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richiesti specifici gradi di specializzazione e di responsabilità operativa, ovvero che siano in grado di predisporre il lavoro sulla macchina e che, all'interno delle fasi lavorative loro assegnate, operino con autonomia e responsabilità di risultato e degli obiettivi prefissati.

Profili.

IMPIEGATI

- Impiegato che, in possesso di specializzazione attinente, svolge mansioni di concetto seguendo l'iter amministrativo aziendale.
- Lavoratore che ha la responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico.

OPERAI

- Lavoratore che opera con responsabilità su macchine monocolori a partire dal 70/100 o bicolori ovvero addetto a produzioni in quadricromia di elevata qualità, effettuando altresì tutte le relative operazioni di controllo.
- Litografo.
- Tipografo.
- Lavoratore che opera con responsabilità su macchine da stampa digitali di complessa tecnologia ed elevata produzione effettuando tutte le operazioni in fase sia di pre stampa (con ampia conoscenza informatica per la gestione di più applicativi grafici e dei relativi formati di archiviazione), sia di stampa (esecuzione e controllo della taratura della macchina in relazione ai differenti supporti di stampa, alle condizioni climatiche, alle corrispondenze cromatiche ecc.).
- Stampatore serigrafico a mano e a macchina, che esegue lavori di stampa serigrafica a regola d'arte su oggetti di forme e dimensioni varie e che avendo presenti il facsimile degli stampati e le esigenze dei vari supporti è in grado di operare responsabilmente per controllare e regolare le macchine, avviare le stampe, preparare gli inchiostri, condurre la tiratura con varietà di effetti sia nella stampa di colori sovrapposti che giustapposti.
- Formatore serigrafico, che, per scuola o esperienza, è in grado di svolgere autonomamente la sua mansione e, avendo presenti gli originali degli stampati e le diapositive da riprodurre, allestisce

quadri serigrafici per l'ottenimento del risultato di stampa richiesto previa autonoma scelta dei tessuti e loro trame e delle emulsioni e/o dei film serigrafici.

- - Linotipista che, oltre a conoscere il funzionamento della macchina e ad eliminare i normali incidenti di macchina, esegue tutti i lavori relativi alla propria specializzazione.
- - Monotipista che, oltre a conoscere il funzionamento della macchina e ad eliminare i normali incidenti di macchina, esegue tutti i lavori relativi alla propria specializzazione.
- - Fotocompositore addetto a sistemi di elaborazione del testo e/o immagine che, disponendo di elevata professionalità e adeguata autonomia operativa esegua con responsabilità le operazioni necessarie.
- - Fotoincisore che, disponendo di elevata professionalità e adeguata autonomia operativa esegua con responsabilità tutte le operazioni necessarie.
- - Compositore a mano che, disponendo di elevata professionalità e adeguata autonomia operativa esegua con responsabilità tutte le operazioni necessarie.
- - Lavoratore in grado di operare con elevata professionalità e adeguata autonomia nei rispettivi campi di attività:
 - - Fotolitografo (Fotolitista).
 - - Fotoformatore.
 - - Lavoratore addetto ai lavori di preparazione che, in possesso della specializzazione, dispone di professionalità ed esperienza che gli consentano di svolgere le varie operazioni di una stessa area di lavorazione.
- - Legatore extra. È l'operaio che viene adibito alla scolpitura a mano e decorazioni per lavori fini, alla decoratura a mano, alla smussatura in oro e alla legatura o rilegatura in pelle, pergamena, tartaruga, madreperla o celluloidi per lavori fini.
- - Restauratore di libri.
- - Conduttore di macchine automatiche di legatoria che, in possesso della specializzazione, sappia alternarsi alla conduzione di più tipi di macchine per operazioni diverse.
- - Responsabile conduttore di macchine bobst.
- - Fotoselettore a colori.
- - Addetto a una catena completa di allestimento che, in possesso della specializzazione, sappia controllare il prodotto finito con responsabilità di risultato.
- - Lavoratore che opera su macchine da stampa offset quadricolori e oltre o su macchina rotativa il cui capo macchina sia inquadrato al livello superiore.
- - Lavoratore che, su indicazioni della struttura aziendale, opera sulle stazioni di computer-grafica con adeguato grado di specializzazione.

5° LIVELLO BIS

Declaratoria.

Lavoratori provenienti dal I gruppo dell'apprendistato o dai livelli professionali inferiori, secondo quanto previsto dalle relative declaratorie, che svolgano mansioni per le quali è richiesto un adeguato grado di qualificazione e corrispondente esperienza. Tutti i lavoratori provenienti dall'apprendistato dopo la permanenza per il periodo previsto nel 5° livello.

Profili.

IMPIEGATI

- - Impiegato d'ordine che svolga all'interno dell'impresa artigiana operazioni esecutive tipo amministrativo (es. fatturazione, documenti accompagnatori, semplice scrittura contabile, prima nota).

OPERAI

- - Litografo.
- - Lavoratore che opera con responsabilità su macchine da stampa digitali di complessa tecnologia ed elevata produzione effettuando tutte le operazioni in fase o di prestampa (con ampia conoscenza informatica per la gestione di più applicativi grafici e dei relativi formati di archiviazione), o di stampa (esecuzione e controllo della taratura della macchina in relazione ai differenti supporti di stampa, alle condizioni climatiche, alle corrispondenze cromatiche ecc.).

- - Lavoratore che opera con responsabilità su macchine da stampa digitali di minor tecnologia e produzione effettuando tutte le operazioni sia in fase di pre stampa (con ampia conoscenza informatica per la gestione di più applicativi grafici e dei relativi formati di archiviazione) sia di stampa (esecuzione e controllo della taratura della macchina in relazione ai differenti supporti di stampa, alle condizioni climatiche, alle corrispondenze cromatiche ecc.).
- - Linotipista.
- - Monotipista.
- - Legatore e/o allestitore.
- - Compositore a mano.
- - Impressore che stampa su carta, plastica, tessuto:
- - Serigrafi.
- - Tipografi.
- - Fotocompositore.
- - Fotoincisore.
- - Fotolitografo (fotolitista).
- - Fotoformatore.
- - Tiraprove.
- - Lavoratore che, con funzioni di supporto, esegua semplici lavori su macchine ad alto contenuto tecnologico o sistemi complessi.
- - Addetto alla movimentazione del magazzino.
- - Fattorino/autista che effettua consegne a mezzo automezzi di oltre 35 quintali.
- - Restano a questo livello i lavoratori che non hanno i requisiti previsti dalla declaratoria del livello superiore.

5° LIVELLO

Declaratoria.

Lavoratori qualificati con formazione professionale che presuppone l'acquisizione dei richiesti gradi di qualificazione. Impiegati addetti ai servizi amministrativi che svolgono mansioni per le quali è richiesta un'adeguata preparazione o corrispondente esperienza. La permanenza a questo livello è fissata in anni 2, ad eccezione degli addetti al magazzino e dei lavoratori che svolgono semplici e generiche operazioni complementari. Vanno inoltre inquadrati in questo livello i lavoratori al termine del previsto periodo di apprendistato nei gruppi di appartenenza (II e III gruppo). Per gli stessi la permanenza è fissata in anni 1 dopodiché passano al 5° livello bis.

Profili.

IMPIEGATI

- - Impiegato d'ordine di prima assunzione che svolga all'interno dell'impresa artigiana semplici operazioni amministrative (es. fatturazione, semplice scrittura contabile, documenti accompagnatori, prima nota).

OPERAI

- - Litografo.
- - Lavoratore che opera con responsabilità su macchine da stampa digitali di minor tecnologia e produzione effettuando le operazioni o in fase di pre stampa (con ampia conoscenza informatica per la gestione di più applicativi grafici e dei relativi formati di archiviazione) o di stampa (esecuzione e controllo della taratura della macchina in relazione ai differenti supporti di stampa, alle condizioni climatiche, alle corrispondenze cromatiche ecc.).
- - Linotipista.
- - Monotipista.
- - Lavoratore che, con funzione di supporto, esegue semplici lavori su macchina.
- - Addetto al magazzino (imballatore, etichettatore, spedizioniere).
- - Compositore a mano.
- - Impressore che stampa su carta, plastica, tessuto:
- - Serigrafi.
- - Tipografi.

- - Fotocompositore.
- - Fotoincisore.
- - Fotolitografo (fotolitista).
- - Fotoformatore.
- - Tiraprove.
- - Legatore e/o allestitore.
- - Addetti a semplici e generiche operazioni complementari.
- - Fattorino/autista che effettua consegne a mezzo automezzi inferiori a 35 quintali.

6° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che non sono in possesso di alcuna qualificazione, nonché i lavoratori addetti ad attività che non richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica.

Dopo 1 anno di permanenza in questo livello, i lavoratori passano al 5° livello, ad eccezione degli addetti alle pulizie e a lavori di manovalanza comune.

CARTOTECNICA

LIVELLO 1° A

Declaratoria.

Lavoratori con responsabilità direttive aventi discrezionalità di poteri nella gestione aziendale e/o nelle trattative con i committenti esterni, e con responsabilità nel perseguire gli obiettivi prefissati.

Lavoratori con elevata capacità gestionale che operano nei limiti delle strategie generali dell'impresa ne coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa.

Profili.

- Quadri.

LIVELLO 1° B

Declaratoria.

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati a esplicare mansioni di coordinamento nelle diverse fasi di lavorazione, nel quadro delle direttive loro impartite con autonomia gestionale e decisionale.

Profili.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

- - Impiegato che, oltre a quanto indicato per i livelli inferiori, coordina l'attività degli addetti al settore.

IMPIEGATI TECNICI

- - Capo tecnico.
- - Analista programmatore.

2° LIVELLO

Declaratoria.

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati ad esplicare particolari mansioni di responsabilità nell'ambito di direttive intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione, nelle diverse fasi di lavorazione, coordinando con carattere di continuità e con facoltà di iniziativa il lavoro di altri lavoratori.

Profili.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

- - Impiegato amministrativo che svolge in piena autonomia la gestione contabile dell'azienda e mantiene, sempre in autonomia, i rapporti con la clientela e i fornitori.

IMPIEGATI TECNICI

- - Responsabile del coordinamento e organizzazione di più reparti.

OPERAI

- - Lavoratore che, applicando in autonomia procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione, redige i programmi di produzione, ne definisce, nell'ambito di ciascuna, le priorità, ne controlla l'avanzamento fino alle spedizioni.

3° LIVELLO

Declaratoria.

Lavoratori che abbiano piena e completa responsabilità di un impianto o macchina la cui complessità e contenuto tecnologico richieda un livello professionale superiore alla specializzazione, ovvero lavoratori che hanno accresciuto la loro professionalità essendo pertanto in grado di svolgere in piena autonomia con responsabilità dei risultati e con compiti di coordinamento qualsiasi operazione che rientri nella fase di lavorazione considerata.

Impiegato amministrativo che abbia i requisiti per svolgere, con adeguata autonomia, la gestione contabile dell'azienda con completa conoscenza delle procedure e notevole pratica d'ufficio.

Profili.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

- - Impiegato di concetto.
- - Contabile.

IMPIEGATI TECNICI

- - -Addetto all'organizzazione di più reparti.

OPERAI

- - Lavoratore altamente specializzato che con responsabilità del ciclo operativo avvia, conduce e controlla nella loro funzionalità di esercizio, macchine e impianti cartotecnici e della trasformazione muniti di calcolatori di processo.
- - Lavoratore altamente specializzato addetto a lavori complementari di riparazione e manutenzione o aggiustaggio o montaggio di gruppi o impianti relativamente alle parti meccaniche ed elettriche oppure alle parti elettrico-elettroniche e strumentazione che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali.

4° LIVELLO

Declaratoria.

Lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richiesti specifici gradi di specializzazione e di responsabilità operativa, ovvero che siano in grado di predisporre il lavoro sulla macchina e che, all'interno delle fasi lavorative loro assegnate, operino con autonomia e responsabilità di risultato e degli obiettivi prefissati.

Profili.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

- - Impiegato che, in possesso di specializzazione attinente, svolge mansioni di concetto seguendo l'iter amministrativo aziendale.
- - Lavoratore che ha responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico.

IMPIEGATI TECNICI

- - Addetto all'organizzazione di singolo reparto.

OPERAI

- - Conduttore con preparazione e/o preparatore che, con responsabilità del ciclo produttivo comportante un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale, opera su impianti o macchine cartotecniche e di allestimento di complessità tecnica e tecnologia medio alta.
- - Lavoratore addetto alla manutenzione con adeguato grado di specializzazione che opera su macchine o impianti, individuando i guasti ed effettuando le riparazioni o che opera su macchine utensili.
- - Operatore, anche carrellista, delle attività di spedizione e/o ricevimento materiali, che effettuando le registrazioni e le imputazioni necessarie, è responsabile delle quantità di merce spedita/ricevuta, curando lo stivaggio e/o la rotazione dei prodotti e materiali in relazione agli spazi disponibili.
- - Operatore esperto che esegue autonomamente, secondo le sequenze e i tempi stabiliti, la procedura specifica del ciclo produttivo anche di ripartenza di elaborazioni dati.

5° LIVELLO BIS

Declaratoria.

Lavoratori provenienti dal I gruppo dell'apprendistato o dai livelli professionali inferiori, secondo quanto previsto dalle relative declaratorie, che svolgano mansioni per le quali è richiesto un adeguato grado di qualificazione e corrispondente esperienza.

Tutti i lavoratori provenienti dall'apprendistato dopo la permanenza per il periodo previsto nel 52 livello.

Profili.

IMPIEGATI

- - Impiegato d'ordine che svolga all'interno dell'impresa artigiana operazioni esecutive di tipo amministrativo (es. fatturazione, documenti accompagnatori, semplice scrittura contabile, prima nota).
- - Commesso.

OPERAI

- - Conduttore di macchine o impianti cartotecnici, senza preparazione.
- - Operatore su macchine o impianti semplici la cui eventuale preparazione o messa a punto o conduzione non presenta particolari difficoltà.

- - Lavoratore addetto alla lavorazione di allestimento cartotecnico.
 - - Aiutante alla conduzione e/o alla preparazione di macchine o impianti cartotecnici o di allestimento di particolare complessità tecnica o tecnologica.
 - - Lavoratore addetto a compiti di alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, nonché a lavori di carico e scarico e movimentazione all'interno dell'impresa.
 - - Lavoratore addetto alla manutenzione che svolge compiti richiedenti un normale grado di qualificazione.
 - - Legatore qualificato di cartotecnica.
 - - Conduttore di carrelli a motore o mezzi meccanici similari attrezzati per operazioni multiple.
 - - Fattorino/autista che effettua consegne a mezzo automezzi di oltre 35 quintali.
- Restano a questo livello i lavoratori che non hanno i requisiti previsti dalla declaratoria del livello superiore.

5° LIVELLO

Declaratoria.

Lavoratori qualificati con formazione professionale che presuppone l'acquisizione dei richiesti gradi di qualificazione.

Impiegati addetti ai servizi amministrativi che svolgono mansioni per le quali è richiesta un'adeguata preparazione o corrispondente esperienza.

La permanenza a questo livello è fissata in anni 2, ad eccezione dei lavoratori che svolgono semplici e generiche operazioni complementari.

Vanno inoltre inquadrati in questo livello i lavoratori al termine del previsto periodo di apprendistato nei gruppi di appartenenza (2° e 3° gruppo). Per gli stessi la permanenza è fissata in anni 1 dopodiché passano al 5° livello bis.

Profili.

IMPIEGATI

- - Impiegato d'ordine di prima assunzione che svolga all'interno dell'impresa artigiana semplici operazioni amministrative (es. fatturazione, semplice scrittura contabile, documenti accompagnatori, prima nota).
- - Commesso.

OPERAI

- - Conduttore di macchine o impianti cartotecnici senza preparazione.
- - Operatore su macchina o impianti semplici la cui preparazione o messa a punto o conduzione non presenta particolari difficoltà.
- - Aiutante alla conduzione e/o alla preparazione di macchine o impianti cartotecnici e di allestimento di particolare complessità tecnica o tecnologica.
- - Lavoratore addetto a compiti di alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, nonché a lavori di carico e scarico e movimentazione all'interno dell'impresa.
- - Lavoratori addetti a semplici e generiche operazioni complementari.
- - Lavoratore addetto a lavorazioni di allestimento cartotecnico.
- - Addetto al magazzino (imballatore, etichettatore, spedizioniere).
- - Fattorino/autista che effettua consegne a mezzo automezzi inferiori a 35 quintali.

6° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che non sono in possesso di alcuna qualificazione, nonché i lavoratori addetti ad attività che non richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica.

Dopo 1 anno di permanenza in questo livello i lavoratori passano al 5° livello, ad eccezione degli addetti alle pulizie e a lavori di manovalanza comune.

GRAFICA PUBBLICITARIA, GRAFINFORMATICA, STUDI DI PROGETTAZIONE TECNICO-GRAFICA

LIVELLO 1° A

Declaratoria.

Lavoratori con responsabilità direttive aventi discrezionalità di poteri nella gestione aziendale e/o nelle trattative con i committenti esterni, e con responsabilità nel perseguire gli obiettivi prefissati.

Lavoratori con elevata capacità gestionale che operano nei limiti delle strategie generali dell'impresa ne coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa.

Profili.

- Quadri.

LIVELLO 1° B

Declaratoria.

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati a esplicare mansioni di coordinamento, di uomini o risorse aziendali, nelle diverse fasi di lavorazione, nel quadro delle direttive loro impartite con autonomia gestionale e decisionale.

Profili.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

- - Impiegato che, oltre a quanto indicato per i livelli inferiori, coordina l'attività degli addetti al settore.

IMPIEGATI TECNICI

- - Responsabile del Settore Servizio Clienti (Account Director) con il compito di fissare gli obiettivi di una campagna pubblicitaria su informazioni e indicazioni del committente e/o dei quadri aziendali, attraverso il coordinamento di uno o più Account Executive.
- - Responsabile del Settore Servizio Creativo dell'azienda, con il compito di dare i contenuti comunicazionali creativi alla campagna pubblicitaria decisa, coordinando più Art.
- - Responsabile del settore Produzione con il compito di curare e supervisionare la fase più strettamente esecutiva della campagna pubblicitaria decisa, in diretto contatto con i tecnici specializzati sia all'interno che all'esterno.
- - Responsabile del Servizio Mezzi (Media Planner), con il compito di valutare quali sono i mezzi più idonei a veicolare la campagna pubblicitaria decisa, tenendo conto del budget stanziato, durata della campagna, condizioni di acquisto e valutazioni costo/contratto.
- - Responsabile delle produzioni multimediali di una casa editrice. Sovrintende in piena autonomia ai rapporti sia interni che esterni dell'impresa con il compito di curare i rapporti con gli autori e altre case editrici multimediali (anche all'estero), per tutte le tematiche inerenti l'acquisizione dei diritti d'autore di un'opera. All'interno dell'azienda idea e sceglie il prodotto multimediale, lo organizza sino alla produzione avvalendosi di altre figure professionali interne o esterne. Sovrintende i rapporti con i committenti e cura le relazioni esterne (fiere, media, ufficio stampa, distribuzione), realizzando i contenuti delle varie comunicazioni sulla produzione editoriale, sia sotto gli aspetti letterari, sia commerciali. È in grado di curare la nazionalizzazione di un prodotto multimediale per mercati esteri.

2° LIVELLO

Declaratoria.

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati ad esplicare particolari mansioni di responsabilità nell'ambito di direttive intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione, nelle diverse fasi di lavorazione.

Profili.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

- - Impiegato amministrativo che svolge in piena autonomia la gestione contabile dell'azienda e mantiene, sempre in autonomia, i rapporti con la clientela e i fornitori.

IMPIEGATI TECNICI

- - Addetto al Servizio Clienti (Account Executive) che, nel quadro delle direttive impartite, fissa gli obiettivi della campagna pubblicitaria.
- - Addetto al Servizio Creativo (Art) che, nel quadro delle direttive impartite, crea i contenuti comunicazionali della campagna decisa, anche avvalendosi delle prestazioni di grafici, illustratori, bozzettisti, ecc.
- - Addetto al Servizio Creativo (Copywriter) che, nel quadro delle direttive impartite, ha lo specifico compito di ideare i testi pubblicitari delle campagne decise.
- - Operatore di produzioni multimediali di una casa editrice. Organizza con adeguata autonomia i rapporti sia interni che esterni dell'impresa con il compito di curare i rapporti con gli autori e altre case editrici multimediali (anche all'estero), per tutte le tematiche inerenti l'acquisizione dei diritti d'autore di un'opera. All'interno dell'azienda idea e sceglie il prodotto multimediale, lo organizza siano alla produzione avvalendosi di altre figure professionali interne o esterne.
- - Segue i rapporti con i committenti e cura le relazioni esterne (fiere, media, ufficio stampa, distribuzione), realizzando i contenuti delle varie comunicazioni sulla produzione editoriale, sia sotto gli aspetti letterari, sia commerciali.
- - Network manager. Responsabile di rete che esplica in autonomia, con responsabilità ed elevato grado di specializzazione, la gestione della configurazione della rete, delle sue prestazioni, della sicurezza degli accessi, e il controllo guasti; Gestisce la struttura del server Web dal punto di vista della comunicazione generale e a livello delle singole pagine. Sovrintende alla gestione dei server per le comunicazioni personali (e-mail) e in formato file (server ftp).
- - Operatore di sistemi elettronici per il trattamento testo/immagine che realizzino grafica statica, animata e tridimensionale (anche per applicazioni Web o su supporti multimediali quali i CD Rom in ambiente multiplatforma), che su indicazioni di tipo grafico-progettuale di carattere generale opera in piena autonomia anche creativa su tutte le fasi di lavorazione del sistema.

3° LIVELLO

Declaratoria.

Lavoratori che con piena e completa responsabilità svolgono attività che richiedono un livello professionale superiore alla specializzazione, anche in ragione del contenuto tecnologico delle attrezzature utilizzate, ovvero lavoratori che hanno accresciuto la loro professionalità essendo pertanto in grado di svolgere in piena autonomia e con responsabilità dei risultati qualsiasi operazione che rientri nell'attività considerata.

Impiegato amministrativo che abbia i requisiti per svolgere, con adeguata autonomia, la gestione contabile dell'azienda con completa conoscenza delle procedure e notevole pratica d'ufficio.

Profili.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

- - Impiegato di concetto.
- - Contabile.

IMPIEGATI TECNICI

- - Illustratore, disegnatore, grafico creativo che, in piena autonomia e con responsabilità del risultato finale, sappiano realizzare in forma grafica un'idea verbale, con conoscenza di più tecniche pittoriche, manuali e/o computerizzate, dei problemi di riproduzione, dell'esigenza della formatura e della stampa e delle correlazioni con le rese delle tonalità cromatiche.
- - Ideatore di testi pubblicitari creativi con accresciuta esperienza che, lavorando di complemento con un Art, sia in grado di svolgere la propria mansione in piena autonomia e con responsabilità del risultato finale.
- - Responsabile di progetto multimediale. Organizza, con adeguata autonomia di rapporti sia interni che esterni la realizzazione di un singolo progetto multimediale. Ha competenze tecniche nel coordinare le figure professionali specifiche (previste nel 4° livello), commerciali e creative. Nello svolgimento delle sue funzioni mantiene i contatti con i committenti, gli autori e le altre case di produzione multimediale.
- - Operatore di sistemi di computer grafica statica e animata che su indicazioni di tipo grafico-progettuale di carattere generale opera in piena autonomia anche creativa su tutte le fasi di lavorazione del sistema.

4° LIVELLO

Declaratoria.

Lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richiesti specifici gradi di specializzazione e di responsabilità operativa e che, all'interno delle fasi lavorative loro assegnate, operino con autonomia e responsabilità di risultato e degli obiettivi prefissati.

Profili.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

- - Impiegato che, in possesso di specializzazione attinente, svolge mansioni di concetto seguendo l'iter amministrativo aziendale.

IMPIEGATI TECNICI

- - Disegnatore (Visualizer) che realizza in forma iconografica, con elevata professionalità e adeguata autonomia, un progetto pubblicitario che gli è stato sottoposto dal Settore Creativo.
- - Illustratore e/o disegnatore creativo che realizzi in forma iconografica un'idea proposta dal Settore Creativo.
- - Impaginatore creativo con senso grafico, conoscenze tecniche e adeguata autonomia decisionale.
- - Grafico tecnico pubblicitario, con elevata professionalità e autonomia di decisione.
- - Ideatore di testi con autonomia e responsabilità di risultato.
- - Operatore di computer grafica che opera con piena autonomia e responsabilità di risultato, anche per applicazioni Web o su supporti multimediali quali i CD Rom in ambiente multiplatforma.
- - Web Master. Gestisce la struttura del server Web dal punto di vista della comunicazione generale e a livello delle singole pagine.
- - Post-master. Sovrintende alla gestione dei server per le comunicazioni personali (e-mail) e in formato file (server ftp).
- - Software engineer. Programmatore che gestisce la realizzazione degli applicativi e delle relative interfacce grafiche con conoscenza dei diversi ambienti di sviluppo anche per applicazioni Web o su supporti multimediali quali i CD Rom in ambiente multiplatforma.
- - Interactive designer. Analizza i contenuti di un'applicazione multimediale e realizza tecnicamente l'interfaccia grafica attraverso cui l'utente finale potrà entrare in contatto e dialogare con l'applicativo.
- - Data manager. Sovrintende a tutto l'ambiente sonoro di un'applicazione multimediale, dalla scelta della colonna sonora alla voce degli speaker, controllandone la registrazione. Studia e realizza tecnicamente l'inserimento armonico dell'ambiente sonoro all'interno del prodotto.

- - Addetto audio e video. Realizza, crea e gestisce i filmati, finalizzati a un'applicazione multimediale con relativi audio.

OPERA

- - Tecnico installatore dotato di esperienza e capacità per rispondere alle problematiche dell'utente, con adeguate conoscenze delle varie piattaforme hardware e dei diversi sistemi operativi.

5° LIVELLO BIS

Declaratoria.

Lavoratori provenienti dal I gruppo dell'apprendistato o dai livelli professionali inferiori, secondo quanto previsto dalle relative declaratorie, che svolgano mansioni per le quali è richiesto un adeguato grado di qualificazione e corrispondente esperienza.

Tutti i lavoratori provenienti dall'apprendistato dopo la permanenza per il periodo previsto nel 5° livello.

Profili.

IMPIEGATI

- - Impiegato d'ordine che svolga all'interno dell'impresa artigiana operazioni esecutive di tipo amministrativo (es. fatturazione, documenti accompagnatori, semplice scrittura contabile, prima nota).
- - Illustratore e/o disegnatore esecutivista.
- - Bozzettista esecutivista.
- - Grafico illustratore.
- - Impaginatore di testi.
- - Ideatore di testi.
- - Operatore di computer grafica.

OPERA

- - Addetto alla produzione di cartelloni pubblicitari che effettua le operazioni materiali di realizzazione del cartello per le quali è richiesto un adeguato grado di qualificazione e corrispondente esperienza.
- - Tecnico installatore, dotato di esperienza e capacità per rispondere alle problematiche dell'utente, con parziale conoscenza delle varie piattaforme hardware e dei diversi sistemi operativi.

Restano a questo livello i lavoratori che non hanno i requisiti previsti dalla declaratoria del livello superiore.

5° LIVELLO

Declaratoria.

Lavoratori qualificati con formazione professionale che presuppone l'acquisizione dei richiesti gradi di qualificazione.

Impiegati addetti ai servizi amministrativi che svolgono mansioni per le quali è richiesta un'adeguata preparazione o corrispondente esperienza.

La permanenza a questo livello è fissata in anni 2, ad eccezione dei lavoratori che svolgono semplici e generiche operazioni complementari.

Vanno inoltre inquadrati in questo livello i lavoratori al termine del previsto periodo di apprendistato nei gruppi di appartenenza (2° e 3° gruppo).

Per gli stessi la permanenza è fissata in anni 1 dopodiché passano al 5° livello bis.

Profili.

IMPIEGATI

- - Impiegato d'ordine di prima assunzione che svolga all'interno dell'impresa artigiana semplici operazioni amministrative (es. fatturazione, semplice scrittura contabile, documenti accompagnatori, prima nota).
- - Illustratore e/o disegnatore esecutivista.
- - Bozzettista esecutivista.
- - Grafico, illustratore.
- - Impaginatore di testi.
- - Ideatore di testi.
- - Operatore di computer grafica.

OPERAI

- - Lavoratori che svolgono semplici e generiche operazioni complementari.
- - Addetto alla produzione di cartelloni pubblicitari.
- - Tecnico installatore.

6° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che non sono in possesso di alcuna qualificazione, nonché i lavoratori addetti ad attività che non richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica.

Dopo 1 anno di permanenza in questo livello i lavoratori passano al 5° livello, ad eccezione degli addetti alle Pulizie e a lavori di manovalanza comune.

FOTOGRAFIA E VIDEOFOTOGRAFIA e affini

SFERA DI APPLICAZIONE

Aziende che effettuano riprese fotografiche, videofotografiche e affini, sviluppo e stampa, iscritte all'Albo delle imprese artigiane, anche se in possesso di licenza commerciale.

Declaratorie e profili.

LIVELLO 1° A

Declaratoria.

Lavoratori con responsabilità direttive aventi discrezionalità di poteri nella gestione aziendale e/o nelle trattative con i committenti esterni, e con responsabilità nel perseguire gli obiettivi prefissati.

Lavoratori con elevata capacità gestionale che operano nei limiti delle strategie dell'impresa ne coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità operando anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa.

Profili.

- Quadri.

LIVELLO 1° B

Declaratoria.

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati a esplicare mansioni di coordinamento, di uomini o risorse aziendali, nelle diverse fasi di lavorazione, nel quadro delle direttive loro impartite con autonomia gestionale e decisionale.

Profili.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

- - Impiegato che, oltre a quanto indicato per i livelli inferiori, coordina l'attività degli addetti al settore.

2° LIVELLO

Declaratoria.

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati ad esplicare particolari mansioni di responsabilità nell'ambito di direttive intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione, nelle diverse fasi di lavorazione coordinando con carattere di continuità e con facoltà di iniziativa il lavoro di altri lavoratori.

Profili.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

- - Impiegato amministrativo che svolge in piena autonomia la gestione contabile dell'azienda e mantiene, sempre in autonomia, i rapporti con la clientela e i fornitori.

IMPIEGATI TECNICI

- - Responsabile del coordinamento dei servizi interni ed esterni.

3° LIVELLO

Declaratoria.

Lavoratori che con piena e completa responsabilità svolgono attività che richiedono un livello professionale superiore alla specializzazione, anche in ragione del contenuto tecnologico delle attrezzature utilizzate, ovvero lavoratori che hanno accresciuto la loro professionalità essendo pertanto in grado di svolgere in piena e completa autonomia e con responsabilità dei risultati qualsiasi operazione che rientri nell'attività considerata.

Impiegato amministrativo che abbia i requisiti per svolgere, con adeguata autonomia, la gestione contabile dell'azienda con completa conoscenza delle procedure e notevole pratica d'ufficio.

Profili.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

- - Impiegato di concetto.
- - Contabile.

IMPIEGATI TECNICI

- - Responsabile del coordinamento dei servizi di ripresa e predisposizione e allestimento sala di posa.

OPERAI

- - Operatore che esegue in assoluta autonomia con compiti di coordinamento organizzativo riprese fotografiche (anche mediante l'utilizzo di tecniche digitali), video e/o registrazione audio, interne ed esterne.
- - Stampatore che esegue in assoluta autonomia tutte le operazioni inerenti alla stampa anche manuale e al relativo sviluppo.
- - Ritoccatore che esegue lavori complessi di ritocco e scontorno su ingrandimenti e negativi (anche mediante l'utilizzo di tecniche digitali).
- - Operatore di impianto integrato complesso di stampa che esegue anche lavori di correzione a video e taratura.

4° LIVELLO

Declaratoria.

Lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richiesti specifici gradi di specializzazione e di responsabilità operativa e che, all'interno delle fasi lavorative loro assegnate, operino con autonomia e responsabilità di risultato e degli obiettivi prefissati.

Profili.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

- - Impiegato che, in possesso di specializzazione attinente, svolge mansioni di concetto seguendo l'iter amministrativo aziendale.
- - Lavoratore che ha la responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico.

IMPIEGATI TECNICI

- - -Addetto al coordinamento servizio di ripresa.
- - -Addetto al coordinamento e predisposizione sala di posa.

OPERAI

- - Operatore che realizza secondo le indicazioni di lavorazione riprese fotografiche (anche mediante l'utilizzo di tecniche digitali), video e/o registrazione audio, sia interne sia esterne.
- - Stampatore che compie secondo le indicazioni tecniche di lavorazione i lavori affidatigli.
- - Operatore che esegue lavori non complessi di ritocco su negativi e positivi.
- - Stampatore che opera su macchine per lo sviluppo e la stampa effettuando la fase di taratura di base ordinaria.
- - Operatore che svolge 2 o più delle attività sopra richiamate assicurando il medesimo grado di qualità e con gli stessi requisiti di autonomia operativa dei singoli profili indicati.
- - Addetto al montaggio video e/o fotomontaggio con responsabilità tecnico-operativa nell'ambito della propria specializzazione.
- - Addetto alla sincronizzazione con responsabilità operativa nell'ambito della propria specializzazione.
- - Addetto alle luci con responsabilità operativa nell'ambito della propria specializzazione.
- - Responsabile allestimento per le riprese.
- - Fotoceramista che esegue con responsabilità di risultato tutte le operazioni considerate nella fase e/o il ritocco.

5° LIVELLO BIS

Declaratoria.

Lavoratori provenienti dal I gruppo dell'apprendistato o dai livelli professionali inferiori, secondo quanto previsto dalle relative declaratorie, che svolgano mansioni per le quali è richiesto un adeguato grado di qualificazione e corrispondente esperienza.

Tutti i lavoratori provenienti dall'apprendistato dopo la permanenza per il periodo previsto nel 5° livello.

Profili.

IMPIEGATI

- - Impiegato d'ordine che svolga all'interno dell'impresa artigiana operazioni esecutive di tipo amministrativo (es. fatturazione, documenti accompagnatori, semplice scrittura contabile, prima nota).
- - Commesso.

OPERAI

- - Addetto alla ripresa fotografica, video e/o registrazione audio.
- - Addetto al montaggio video e/o fotomontaggio.
- - Addetto alla sincronizzazione.
- - Addetto alle luci.
- - Art buyer (trovarobe).
- - Addetto alla cernita e attività simili.
- - Addetto sviluppo o stampa.
- - Autista raccoglitore.
- - Fotoceramista.

Restano a questo livello i lavoratori che non hanno i requisiti previsti dalla declaratoria del livello superiore.

Considerate le caratteristiche delle imprese artigiane del settore ai lavoratori dei livelli corrispondenti potranno essere chieste, nei casi specifici, collaborazioni nelle attività di commesso purché in misura non prevalente nel complesso delle attività svolte.

5° LIVELLO

Declaratoria.

Lavoratori qualificati con formazione professionale che presuppone l'acquisizione dei richiesti gradi di qualificazione.

Impiegati addetti ai servizi amministrativi che svolgono mansioni per le quali è richiesta un'adeguata preparazione o corrispondente esperienza.

La permanenza a questo livello è fissata in anni 2, ad eccezione dei lavoratori che svolgono semplici e generiche operazioni complementari (spuntatura - taglio/rifilatura - lavaggio - smaltatura) e degli addetti con funzioni di ausiliario alle attività di ripresa e/o registrazione audio e di post-produzione.

Vanno inoltre inquadrati in questo livello i lavoratori al termine del previsto periodo di apprendistato nei gruppi di appartenenza (2° e 3° gruppo). Per gli stessi la permanenza è fissata in anni 1 dopodiché passano al 5° livello bis.

Profili.

IMPIEGATI

- - Impiegato d'ordine di prima assunzione che svolga all'interno dell'impresa artigiana semplici operazioni amministrative (es. fatturazione, semplice scrittura contabile, documenti accompagnatori, prima nota).
- - Commesso.

OPERAI

- - Addetto alla ripresa fotografica, video e/o registrazione audio.
- - Addetto al montaggio.
- - Addetto alla sincronizzazione.

- - Addetto alle luci.
- - Art buyer (trovarobe).
- - Addetto alla cernita e attività similari.
- - Addetto a semplici e generiche operazioni complementari (spuntatura- taglio / rifilatura- lavaggio / smaltatura).
- - Addetto con funzioni di ausiliario alle attività di ripresa e/o registrazione audio e di post-produzione.
- - Addetto sviluppo o stampa.
- - Autista raccoglitore.
- - Fotoceramista.

Considerate le caratteristiche delle imprese artigiane del settore ai lavoratori dei livelli corrispondenti potranno essere chieste, in casi specifici, collaborazioni nelle attività di commesso purché in misura non prevalente nel complesso delle attività svolte.

6° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che non sono in possesso di alcuna qualificazione, nonché i lavoratori addetti ad attività che non richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica.

Dopo 1 anno di permanenza in questo livello i lavoratori passano al 5° livello, ad eccezione degli addetti alle pulizie e a lavori di manovalanza comune.

ELIOGRAFIE, COPISTERIE

LIVELLO 1° A

Declaratoria.

Lavoratori con responsabilità direttive aventi discrezionalità di poteri nella gestione aziendale e/o nelle trattative con i committenti esterni, e con responsabilità nel perseguire gli obiettivi prefissati.

Lavoratori con elevata capacità gestionale che operano nei limiti delle strategie generali dell'impresa ne coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa.

Profili.

- Quadri.

LIVELLO 1° B

Declaratoria.

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati a esplicare mansioni di coordinamento, di uomini o risorse aziendali, nelle diverse fasi di lavorazione, nel quadro delle direttive loro impartite con autonomia gestionale e decisionale.

Profili.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

- - Impiegato che, oltre a quanto indicato per i livelli inferiori, coordina l'attività degli addetti al settore.

IMPIEGATI TECNICI

- - Capo tecnico
- - Analista programmatore

2° LIVELLO

Declaratoria.

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati ad esplicare particolari mansioni di responsabilità nell'ambito di direttiva intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione nelle diverse fasi di lavorazione.

Profili.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

- - Impiegato amministrativo che svolge in piena autonomia la gestione contabile dell'azienda e mantiene, sempre in autonomia, i rapporti con la clientela e i fornitori.

3° LIVELLO

Declaratoria.

Lavoratori che abbiano piena e completa responsabilità di un impianto o macchina la cui complessità e contenuto tecnologico richieda un livello professionale superiore alla specializzazione, ovvero lavoratori che hanno accresciuto la loro professionalità essendo pertanto in grado di svolgere in piena autonomia con responsabilità dei risultati e con compiti di coordinamento qualsiasi operazione che rientri nella fase di lavorazione considerata.

Impiegato amministrativo che abbia i requisiti per svolgere, con adeguata autonomia, la gestione contabile dell'azienda con completa conoscenza delle procedure e notevole pratica d'ufficio.

Profili.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

- - Impiegato di concetto.
- - Contabile.

IMPIEGATI TECNICI

- - Correttore di bozze che oltre a quanto previsto nel livello inferiore interviene in autonomia sui testi, con tagli e revisione degli stessi.

OPERAI

- - Addetto alla conduzione degli impianti con capacità polivalente su tutti quelli presenti in azienda, che opera in autonomia e con responsabilità di risultato e con compiti di coordinamento degli addetti.
- - Lavoratore altamente specializzato addetto a lavori complementari di riparazione e manutenzione o aggiustaggio o montaggio di gruppi o impianti relativamente alle parti meccaniche ed elettriche oppure alle parti elettrico-elettroniche e strumentazione che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi e i relativi schemi funzionali.

4° LIVELLO

Declaratoria.

Lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richiesti specifici gradi di specializzazione e di responsabilità operativa, ovvero che siano in grado di predisporre il lavoro sulla macchina e che, all'interno delle fasi lavorative loro assegnate, operino con autonomia e responsabilità di risultato e degli obiettivi prefissati.

Profili.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

- - Impiegato che, in possesso di specializzazione attinente, svolge mansioni di concetto seguendo l'iter amministrativo aziendale.
- - Lavoratore che ha responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico.

IMPIEGATI TECNICI

- - Addetto all'organizzazione e coordinamento di più reparti.
- - Operatore di copisteria che esegue con responsabilità operativa tutte le operazioni presenti nella fase (sbobinatura, correzione bozze, battitura).
- - Correttore di bozze con acquisita esperienza, autonomia e responsabilità di risultato.

OPERAI

- - Addetto alla conduzione degli impianti con capacità di intervento polivalente su tutti quelli presenti in azienda che opera in autonomia e con responsabilità di risultato.
- - Lavoratore che opera con responsabilità su macchine da stampa digitali di complessa tecnologia ed elevata produzione effettuando tutte le operazioni in fase sia di pre stampa (con ampia conoscenza informatica per la gestione di più applicativi grafici e dei relativi formati di archiviazione) sia di stampa (esecuzione e controllo della taratura della macchina in relazione ai differenti supporti di stampa, alle condizioni climatiche, alle corrispondenze cromatiche ecc.).
- - Lavoratore addetto alla manutenzione con adeguato grado di specializzazione che opera su macchine o impianti, individuando i guasti ed effettuando le riparazioni o che opera su macchine utensili.

5° LIVELLO BIS

Declaratoria.

Lavoratori provenienti dal I gruppo dell'apprendistato o dai livelli professionali inferiori, secondo quanto previsto dalle relative declaratorie, che svolgano mansioni per le quali è richiesto un adeguato grado di qualificazione e corrispondente esperienza.

Tutti i lavoratori provenienti dall'apprendistato dopo la permanenza per il periodo previsto nel 5° livello.

Profili.

IMPIEGATI

- - Impiegato d'ordine che svolga all'interno dell'impresa artigiana operazioni esecutive di tipo amministrativo (es. fatturazione, documenti accompagnatori, semplice scrittura contabile, prima nota).
- - Commesso.
- - Addetto all'organizzazione e coordinamento di singolo reparto.
- - Sbobinatore.
- - Correttore di bozze.
- - Addetto alla battitura testi con destinazione alla produzione con semplici mansioni di intervento grafico.

OPERAI

- - Lavoratore addetto alla manutenzione che svolge compiti richiedenti un normale grado di qualificazione.
- - Addetto alla conduzione di macchine per ingrandimenti e riduzione con specifiche conoscenze di disegno.
- - Addetto alla conduzione di macchine per copia colore con specifiche conoscenze sulla selezione colori, rapporti di ingrandimento e riduzione, tecniche, fotografiche e manutenzione.
- - Conduttore di macchina eliografica e/o fotocopiatrice con conoscenze tecniche e semplici mansioni di manutenzione.
- - Addetto alla conduzione di macchine per ingrandimento e riduzione e/o mansioni di fotocopiatura di particolare complessità.
- - Addetto alla conduzione di macchine per copia colore.
- - Addetto al centro stampa (fotocopie-stampa) con semplici mansioni di manutenzione.
- - Lavoratore che opera con responsabilità su macchine da stampa digitali di complessa tecnologia ed elevata produzione effettuando tutte le operazioni in fase o di pre stampa (con ampia conoscenza informatica per la gestione di più applicativi grafici e dei relativi formati di archiviazione) o di stampa (esecuzione e controllo della taratura della macchina in relazione ai differenti supporti di stampa, alle condizioni climatiche, alle corrispondenze cromatiche ecc.).
- - Lavoratore che opera con responsabilità su macchine da stampa digitali di minor tecnologia e produzione effettuando tutte le operazioni sia in fase di pre stampa (con ampia conoscenza informatica per la gestione di più applicativi grafici e dei relativi formati di archiviazione) sia di stampa (esecuzione e controllo della taratura della macchina in relazione ai differenti supporti di stampa, alle condizioni climatiche, alle corrispondenze cromatiche ecc.).

Restano a questo livello i lavoratori che non hanno i requisiti previsti dalla declaratoria del livello superiore.

5° LIVELLO

Declaratoria.

Lavoratori qualificati con formazione professionale che presuppone l'acquisizione dei richiesti gradi di qualificazione.

Impiegati addetti ai servizi amministrativi che svolgono mansioni per le quali è richiesta un'adeguata preparazione o corrispondente esperienza.

La permanenza a questo livello è fissata in anni 2, ad eccezione dei lavoratori che svolgono semplici e generiche operazioni complementari.

Vanno inoltre inquadrati in questo livello i lavoratori al termine del previsto periodo di apprendistato nei gruppi di appartenenza (2° e 3° gruppo). Per gli stessi la permanenza è fissata in anni 1 dopodiché passano al 5° livello bis.

Profili.

IMPIEGATI

- - Impiegato d'ordine di prima assunzione che svolga all'interno dell'impresa artigiana semplici operazioni amministrative (es. fatturazione, semplice scrittura contabile, documenti accompagnatori, prima nota).
- - Commesso.
- - Sbobinatore.
- - Correttore di bozze.
- - Addetto alla battitura testi con destinazione alla produzione con mansioni semplici di intervento grafico.

OPERAI

- - Addetto alla conduzione di macchine per ingrandimenti e riduzione con specifiche conoscenze di disegno.
- - Addetto alla conduzione di macchine per copia colore con specifiche conoscenze sulla selezione colori, rapporti di ingrandimento e riduzione, tecniche, fotografiche e manutenzione.

- - Conduttore di macchina eliografica e/o fotocopiatrice con conoscenze tecniche e semplici mansioni di manutenzione.
- - Addetto alla conduzione di macchine per ingrandimento e riduzione e/o mansioni di fotocopiatura di particolare complessità.
- - Addetto alla conduzione di macchine per copia colore.
- - Addetto al centro stampa (fotocopia-stampa) con semplici mansioni di manutenzione.
- - Lavoratore che opera con responsabilità su macchine da stampa digitali di minor tecnologia e produzione effettuando le operazioni o in fase di pre stampa (con ampia conoscenza informatica per la gestione di più applicativi grafici e dei relativi formati di archiviazione) o di stampa (esecuzione e controllo della taratura della macchina in relazione ai differenti supporti di stampa, alle condizioni climatiche, alle corrispondenze cromatiche ecc.).
- - Addetto a semplici e generiche operazioni complementari (piegatura, rifilatura, rilegatura, fascicolazione).

6° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che non sono in possesso di alcuna qualificazione, nonché i lavoratori addetti ad attività che non richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica.

Dopo 1 anno di permanenza in questo livello i lavoratori passano al 5° livello, ad eccezione degli addetti alle pulizie e a lavori di manovalanza comune.

Art. 20 - Orario di lavoro.

L'orario di lavoro - fermo restando quanto previsto in materia dalle norme legislative è fissato in 8 ore giornalieri e/o 40 settimanali.

Qualora vi sia un regime di lavoro a turni, l'orario per il 3° turno è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione.

Nel caso in cui la distribuzione dell'orario settimanale sia articolata in 6 giorni l'orario giornaliero è di 6 ore e 40 minuti.

Diverse distribuzioni dell'orario settimanale potranno essere definite a livello aziendale.

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali e infrasettimanali, cadenti in giorno lavorativo, saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.

Le parti convengono che a partire dall'1.7.90 ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare.

Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente.

I permessi di cui ai commi precedenti matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi considerando 1/12 la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Tali permessi dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno. La parte eventualmente non utilizzata sarà direttamente retribuita al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Art. 21 - Lavoro a turni.

- a) a) In presenza di turni di lavoro, ai lavoratori turnisti spetta una maggiorazione oraria pari al 6% e si applica al 1° e 2° turno. Per il 3° turno la maggiorazione è del 24%. Normalmente i turni si intendono di 8 ore ciascuno, comprensivi di mezz'ora di intervallo retribuito. In caso di turni non avvicendati è esclusa la maggiorazione per il 1° turno purché questo inizi dopo le ore 6, termini entro le ore 14 e comprenda

l'intervallo meridiano retribuito di 30 minuti. Il 2° turno non potrà terminare oltre le ore 24 con, in tal caso, una maggiorazione pari al 24% dopo le ore 22.

- b) b) Non si applica la mezz'ora di intervallo retribuita per i turni di lavoro fino a 6 ore.
- c) c) Qualora il lavoro sia organizzato in 6 giorni settimanali, la durata del turno di lavoro non potrà superare le 7 ore e 10 minuti, comprensiva di 30 minuti di intervallo non retribuito e comporterà il pagamento della maggiorazione sia al 1° che al 2° turno.

La durata del riposo intermedio obbligatorio per i fanciulli e gli adolescenti fissato dalla legge 17.10.67 n. 677 (per la tutela del lavoro minorile), potrà essere ridotta, in conformità al disposto dell'art. 20, comma 22, della legge stessa, a mezz'ora.

Art. 22 - Lavoro straordinario, notturno, festivo.

È considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito oltre le 8 ore giornaliere (6 ore e 40 minuti se il lavoro è svolto nell'arco di 6 giornate settimanali o l'orario giornaliero stabilito) o le 40 settimanali.

Le ore di prestazione straordinaria potranno - nella misura non inferiore a 1/3 - essere recuperate tramite riposi compensativi non retribuiti ferma restando la maggiorazione prevista.

Per il godimento di questi riposi, nei limiti del possibile, varranno gli accordi diretti tra datore di lavoro e lavoratore, che di norma verranno assunti al momento della decisione delle prestazioni d'orario straordinario che, appunto, daranno luogo a tali riposi.

Di norma le prestazioni straordinarie verranno ripartite uniformemente tra tutti i lavoratori.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui agli artt. 53 e 59 salvo quello che termina il 3° turno.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana fatta salva la maggiorazione.

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

lavoro straordinario	35%
lavoro straordinario notturno escluso sabato e prefestivi	45%
lavoro straordinario festivo	50%
lavoro straordinario festivo notturno	65%
lavoro notturno	40%
lavoro festivo	45%
lavoro notturno festivo	60%
lavoro domenicale o festivo con riposo compensativo	10%

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

Il principio di non obbligatorietà non trova applicazione nei casi di esigenze indifferibili, fatte salve comprovate situazioni di obiettivo impedimento da parte dei lavoratori.

Art. 22 bis - Banca ore.

In alternativa a quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 30.9.93 è possibile recuperare tutte le ore di lavoro supplementare e straordinario svolto compresa la traduzione in termini di quantità orarie delle relative

maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui al medesimo art. 22, purché tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore.

Tale recupero si realizzerà entro e non oltre un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e delle relative maggiorazioni tenuto conto dei periodi di minore attività produttiva e delle esigenze del lavoratore, compatibilmente queste ultime con le esigenze tecnico- produttive o organizzative dell'impresa. Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari o straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore di permesso retribuite pari al 4% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

Trascorso il periodo di 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente alle ore eventualmente ancora non recuperate, al valore della retribuzione oraria vigente al momento dell'erogazione.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate, nonché la traduzione in quantità orarie delle relative maggiorazioni ed ulteriore quota di ore di permesso maturata.

Il lavoratore è tenuto entro 10 giorni dal ricevimento della busta paga ad evidenziare eventuali errori e/o non corrispondenza relativamente ai dati ivi indicati.

Per il suo carattere innovativo le parti, in sede nazionale e di osservatori regionali, procederanno a verificare l'efficacia della presente normativa e dei suoi esiti, entro 2 anni dalla stipula del CCNL.

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, in sede di confronto regionale, possono essere definite specifiche regolamentazioni di costituzione e di recupero del monte ore accumulato dei singoli lavoratori, avvalendosi dell'istituzione di un meccanismo di banca-ore territoriale, come indicato nell'art. 23.

Art. 23 - Flessibilità dell'orario di lavoro.

Considerate le particolari caratteristiche del settore e anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario e a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 120 ore annue.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma nei 6 mesi successivi e in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi. Tale recupero può avvenire anche prima dell'effettuazione delle ore eccedenti l'orario normale previsto.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale 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 10% da calcolarsi sulla retribuzione di fatto da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Tale maggiorazione non è cumulabile con quanto previsto dall'art. 22.

Le modalità attuative di quanto previsto al comma 2 del presente articolo, relative alla distribuzione delle ore di supero, alle forme, ai tempi di recupero delle riduzioni di orario compensative, saranno definite congiuntamente, e per iscritto, in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali motivate.

La presente normativa esclude prestazioni domenicali, salvo per le imprese del settore delle attività fotografiche e affini.

Il regime di flessibilità è incompatibile, per i lavoratori interessati, con contemporanee prestazioni individuali di lavoro straordinario.

Qualora venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 40 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, vengono riconosciute 8 ore di permessi retribuiti aggiuntivi.

Ferma restando la non cumulabilità di diverse normative in materia, diverse condizioni previste da contratti integrativi regionali, vigenti alla data di stipula del presente CCNL, vanno salvaguardate e potranno essere armonizzate a livello regionale.

Art. 23 bis - Gestione dei regimi di orario.

Le parti, a livello regionale, possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte ai periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro, offrendo nel contempo la possibilità ai lavoratori delle imprese interessate da tali fenomeni di realizzare una certa continuità nel mantenimento del rapporto di lavoro e della relativa retribuzione tenendo conto delle forme bilaterali di sostegno del reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti.

Tra questi, le parti regionali possono individuare distribuzioni e/o calendari diversi dell'orario di lavoro, nonché modalità di costituzione di modelli di "banca-ore", cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze del lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.

In tale ambito, le parti a livello regionale definiranno gli istituti le cui quantità orarie, in tutto o in parte, andranno a costituire l'accantonamento nel monte-ore in questione, nonché le caratteristiche delle casistiche di fruizione dei corrispondenti riposi compensativi, le modalità e i tempi di liquidazione dei residui.

Le parti regionali potranno individuare le diverse combinazioni di utilizzo della "banca-ore" con i possibili interventi di natura bilaterale a sostegno del reddito dei lavoratori e delle imprese.

Art. 24 - Ferie.

I lavoratori di età superiore a 16 anni, che hanno un'anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, hanno diritto ogni anno a un periodo di ferie, con la retribuzione commisurata all'orario contrattuale pari a 180 ore a far data dall'1.7.90.

Per gli apprendisti di età non superiore a 16 anni la durata delle ferie, ai sensi dell'art. 14 della legge 19.1.55 n. 25, non dovrà essere inferiore a 30 giorni.

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

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

L'epoca delle ferie, salvo obiettive esigenze tecniche, sarà stabilita di norma nel periodo maggio-ottobre per le prime 3 settimane mentre il godimento dei giorni eccedenti la 3a settimana potrà essere effettuato al di fuori di tale periodo.

Le ferie saranno concesse in via continuativa, salvo diverso accordo fra le parti interessate.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

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

Art. 25 - Incrementi retributivi.

I nuovi minimi di retribuzione riportanti nelle tabelle allegate, che fanno parte integrante del presente contratto, derivano dalla somma dei minimi di retribuzione al 31.1.98 e degli incrementi retributivi di seguito riportati.

Ai sensi e per gli effetti dell'Accordo Interconfederale vigente in materia di riforma della struttura della retribuzione, sottoscritto nelle date del 3.8.92 e del 3.12.92, le parti concordano, ai fini della definizione degli incrementi retributivi e del riallineamento, sui seguenti tassi di inflazione programmata:

2° semestre 1997 - e anno 1998	2,65%
1999	1,50%
2000	1,50%
1° semestre 2001	0,75%

Premesso che l'IVC deve essere erogata fino al mese di gennaio 1998 a partire dall'1.2.98 verranno erogati, secondo gli importi indicati alle singole scadenze, i seguenti incrementi retributivi corrispondenti ai tassi di inflazione programmata sopra concordati per i rispettivi periodi:

INCREMENTI RETRIBUTIVI

LIVELLO	1.2.98	1.4.99	1.4.00	1.2.01	Totale a regime
1°A	100.000	60.000	60.000	47.000	267.000
1°B	85.000	50.000	50.000	41.000	226.000
2°	75.000	45.000	45.000	38.000	203.000
3°	70.000	40.000	40.000	33.000	183.000
4°	60.000	35.000	35.000	30.000	160.000
5°B	50.000	30.000	30.000	25.000	135.000
5°	45.000	28.000	28.000	22.000	123.000
6°	40.000	25.000	25.000	18.000	108.000

La somma forfetaria di £. 20.000 mensili, erogata, a partire dal mese di gennaio 1993, a titolo di EDR, sarà considerata utile ai fini dei vari istituti contrattuali alla stessa stregua dell'ex indennità di contingenza di cui alla legge n. 38/86.

Eventuali aumenti mensili, corrisposti a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali o in previsione del presente rinnovo, saranno assorbiti fino a concorrenza degli incrementi retributivi previsti dal presente CCNL, mentre non sono assorbibili eventuali livelli retributivi derivanti da accordi integrativi pattuiti a livello regionale.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Se per ragioni tecniche l'incremento retributivo relativo al mese di febbraio 1998, previsto dal presente CCNL non potrà essere erogato alla scadenza prevista, lo stesso sarà corrisposto con la retribuzione del mese di marzo 1998.

In tal caso l'IVC, qualora erogata nel mese di febbraio, sarà assorbita con la corresponsione dell'incremento salariale relativo al mese di marzo 1998.

In caso di scostamento tra inflazione programmata e inflazione reale, le parti concordano di procedere ai riallineamenti retributivi calcolati sulla base della retribuzione media nazionale in vigore nell'anno precedente.

Le parti si incontreranno entro il mese di ciascun anno (2000-2001) allo scopo di stabilire le modalità e i criteri di erogazione degli ammontari previsti.

A partire dal mese di gennaio 2000 si darà luogo al riallineamento relativo al biennio 1998-99.

Tale riallineamento non avrà luogo in presenza di uno scostamento tra inflazione programmata e inflazione reale pari o inferiore allo 0,50%; uno scostamento superiore darà luogo al riallineamento a partire dal tasso % di inflazione programmata.

Qualora lo scostamento tra inflazione programmata e inflazione reale sia superiore all'1% le parti si incontreranno entro dicembre 1999.

Nel caso in cui atti legislativi e/o accordi tra parti sociali prevedano soluzioni diverse tra quelle previste dal presente CCNL, le parti firmatarie armonizzeranno sulla base del principio di salvaguardare condizioni economiche omogenee tra le imprese, quanto previsto dal presente contratto con le soluzioni generali maturate per l'universo del mondo del lavoro dipendente.

NOTA A VERBALE

Le parti dichiarano che gli incrementi retributivi derivanti dalla presente intesa sono stabiliti secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale sottoscritto dalle parti in data 3.8.92 e 3.12.92, per cui rispondono, ricompresi nell'unico importo di cui alla tabella allegata, anche all'esigenza di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni precedentemente svolto dall'ex indennità di contingenza. In tal senso dovranno essere intesi, qualora norme di legge e/o accordi collettivi, prevedendo differenti regolamentazioni, comportino effetti in ordine di fiscalizzazione degli oneri sociali e/o interventi fiscali a favore delle imprese.

NUOVI MINIMI RETRIBUTIVI E RELATIVE DECORRENZE

LIVELLO	31.1.98	1.2.98	1.4.99	1.4.00	1.2.01
1°A	1.602.000	1.702.000	1.762.000	1.822.000	1.869.000
1°B	1.358.000	1.443.000	1.493.000	1.543.000	1.584.000
2°	1.224.000	1.299.000	1.344.000	1.389.000	1.427.000
3°	1.099.000	1.169.000	1.209.000	1.249.000	1.282.000
4°	960.000	1.020.000	1.055.000	1.090.000	1.120.000
5°B	812.000	862.000	892.000	922.000	947.000
5°	741.000	786.000	814.000	842.000	864.000
6°	651.000	691.000	716.000	741.000	759.000

Art. 26 - Ex indennità di contingenza.

Le parti convengono che i valori dell'ex indennità di contingenza, per ciascuna delle categorie professionali di cui all'art. 19, a decorrere dall'1.7.94 sono i seguenti:

1°A	1.042.962
1°B	1.030.201
2°	1.024.112
3°	1.015.633
4°	1.009.908
5°bis	1.000.243
5°	996.568
6°	991.782

Art. 27 - Corresponsione della retribuzione e delle indennità.

La retribuzione sarà corrisposta mensilmente o per altro periodo.

La corresponsione della retribuzione e delle indennità spettanti al lavoratore per cessazione del rapporto di lavoro sarà accompagnata da una busta o prospetto equivalente sul quale saranno specificati i singoli elementi delle spettanze e delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta o prospetto, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Art. 28 - Conteggi perequativi.

Le maggiorazioni per lavoro a turno del presente contratto, salvo i casi in cui le stesse siano state corrisposte per prestazioni occasionali, saranno computate nei vari istituti contrattuali come segue, ad eccezione delle condizioni in atto eventualmente più favorevoli:

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

Art. 29 - Passaggio di qualifica.

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

Art. 30 - Mutamento mansioni.

Ai sensi dell'art. 13 della legge 20.5.70 n. 300 il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al gruppo professionale a livello retributivo 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 corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di 3 mesi nel disimpegno delle mansioni superiori, a meno che non si tratti di sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Art. 31 - Apprendistato.

La disciplina dell'apprendistato per gli operai nelle attività artigiane grafiche e affini è regolata dalle norme di legge, dal relativo regolamento, dall'Accordo Interconfederale del 21.12.83 e dalle disposizioni di cui al presente articolo.

Per quanto non contemplato dalle normative sopra citate, valgono per gli apprendisti le norme del presente contratto.

La durata dei periodi di apprendistato è definita in base a quanto stabilito al comma successivo. I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso altre imprese si cumulano ai fini del tirocinio previsto dal presente articolo, purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e sempreché si riferiscano alle stesse mansioni.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione, i periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione, i periodi di tirocinio già compiuti.

Oltre alle normali registrazioni sul libretto di lavoro, le imprese rilasceranno all'apprendista un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti e le mansioni per le quali sono stati effettuati.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

La durata normale del periodo di apprendistato viene determinata in relazione ai gruppi di appartenenza, come di seguito indicato.

1° GRUPPO: Durata 5 anni

- - STAMPATORE/IMPRESSORE
- - LINOTIPISTA
- - OPERATORE DI STAMPA DIGITALE DI COMPLESSA TECNOLOGIA (relativo 4° livello)
- - MONOTIPISTA
- - COMPOSITORE A MANO
- - FOTOCOMPOSITORE
- - FOTOINCISORE
- - FOTOLITISTA
- - FOTOFORMATORE
- - SERIGRAFO
- - RITOCATORE
- - OPERATORE COMPUTER-GRAFICA
- - OPERATORE DI SISTEMI ELETTRONICI
- - OPERATORE RIPRESA FOTOGRAFICA
- - OPERATORE RIPRESA VIDEO O REGISTRAZIONE AUDIO
- - ADDETTO MONTAGGIO
- - ADDETTO SINCRONIZZAZIONE
- - ADDETTO ALLE LUCI
- - ADDETTO SVILUPPO E STAMPA
- - FOTOCERAMISTA

I lavoratori rientranti nel 1° gruppo, al termine del periodo di apprendistato verranno inquadrati nel livello 5° bis.

2° GRUPPO: Durata 3 anni e 6 mesi

- - LEGATORE (GRAFICO/CARTOTECNICO)
- - ALLESTITORE (GRAFICO/CARTOTECNICO)
- - ADDETTO CENTRO STAMPA (ELIOGR./COPIST.)
- - OPERATORE DI STAMPA DIGITALE (relativo profilo 5° livello) Bis
- - SELEZIONATORE MACCHINA COPIA COLORE (ELIOGR./COPIST.)
- - TROVAROBE (FOTOGRAFI)
- - ADDETTO ALLA CERNITA (FOTOGRAFI)
- - ADDETTO BATTITURA TESTI
- - ILLUSTRATORE
- - DISEGNATORE ESECUTIVISTA
- - GRAFICO
- - IMPAGINATORE
- - TECNICO INSTALLATORE

3° GRUPPO: durata 1 anno e 6 mesi

- - ADDETTO MAGAZZINO
- - FASCICOLATORE

- - RIFILATORE
- - SBOBINATORE

Appartengono inoltre a questo gruppo i lavoratori addetti ad altre mansioni non definite nei gruppi precedenti con esclusione dei lavoratori con mansioni semplici che, sulla base delle declaratorie, permangono al 6° livello.

I lavoratori che rientrano nel 2° e 3° gruppo al termine del periodo di apprendistato verranno inquadrati nel 5° livello.

Le parti si danno atto che le figure previste potrebbero non essere esaustive. Le collocazioni delle eventuali figure non previste potranno essere stabilite a livello regionale.

RETRIBUZIONE APPRENDISTA

La retribuzione dell'apprendista viene determinata mediante l'applicazione delle percentuali sulla retribuzione globale al lordo delle ritenute previdenziali, prevista dal presente contratto per il lavoratore inquadrato nel livello 5°.

Le parti concordano che la retribuzione dell'apprendista non potrà superare la retribuzione del lavoratore in qualifica inquadrato nel livello 5° al netto delle ritenute previdenziali.

PROGRESSIONI PERCENTUALI

1° GRUPPO

1°sem.	2°sem.	3°sem.	4°sem.	3°sem.	4°sem.	5°sem.
55%	60%	65%	70%	75%	85%	90%

2° GRUPPO

1°sem.	2°sem.	3°sem.	4°sem.	5°sem.	6°sem.	7°sem.
55%	60%	70%	75%	80%	85%	90%

3° GRUPPO

1°sem.	2°sem.	3°sem.
55%	75%	90%

MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di malattia e/o infortunio non sul lavoro all'apprendista verrà riconosciuto un trattamento economico che comporti per l'impresa oneri percentuali pari a quelli sostenuti per i lavoratori non apprendisti.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

In considerazione della particolare legislazione vigente nelle province di Trento e Bolzano, si concorda di demandare alle rispettive organizzazioni locali la definizione di aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato.

Art. 31 bis - Apprendisti impiegati.

È consentita l'assunzione di apprendisti impiegati. Per questi lavoratori la durata dell'apprendistato è fissata in 3 anni.

Le percentuali da calcolare sulla retribuzione globale del 5° livello per detti lavoratori sono le seguenti:

1° semestre	55%
2° semestre	60%
3° semestre	70%
4° semestre	80%
5° semestre	87%
6° semestre	90%

I lavoratori che rientrano in questo gruppo al termine del periodo di apprendistato verranno inquadrati nel 5° bis.

La presente regolamentazione ha decorrenza 1.2.98, fatte salve le diverse decorrenze previste dalla legge 24.6.97 n. 196 e relativi decreti attuativi.

Art. 32 - Apprendisti assunti con età superiore a 24 anni.

Le parti nel concorde intento di dare applicazione al comma 5 dell'art.

21 della legge n. 56/87, pur riconoscendo indispensabili interventi organici, anche legislativi, che riformino e razionalizzino i meccanismi e gli strumenti attraverso i quali realizzare un'attenta e coerente gestione del mercato del lavoro, convengono quanto segue:

- a) a) elevazione dell'età di assunzione degli apprendisti fino a 29 anni per le sottoelencate figure professionali:
- - fotofornatore su scanner;
 - - operatore di stampa digitale di complessa tecnologia;
 - - fotocompositore su sistemi integrati;
 - - operatore su sistemi elettronici;
 - - fotofornatore su sistemi integrati di fotofornatura;
 - - operatore computer grafica;
 - - operatore riprese fotografiche;
 - - operatore riprese audio-video.
- b) b) ferma restando la durata del periodo apprendistato di cui al 1° gruppo (5 anni), per gli apprendisti assunti dall'1.2.98 dopo il 24° anno di età o il 26° anno se nelle aree di cui agli obiettivi del regolamento n. 2081/93 del Consiglio del 20.7.93 e successive modificazioni, il calcolo della percentuale sulla retribuzione globale del 5° livello, verrà fatto, secondo le seguenti progressioni: per gli apprendisti assunti dal 19.2.98 le progressioni delle percentuali di cui al punto b) sono così modificate: 1° semestre 75% 2° semestre 85% 3° semestre 90%

Al termine del periodo di apprendistato di cui sopra, gli apprendisti saranno inquadrati al 5° livello bis.

Gli apprendisti in forza al 31.1.98 mantengono la precedente progressione delle percentuali:

1° semestre	70%
2° semestre	80%
3° semestre	90%.

Art. 33 - Tirocinio.

I lavoratori assunti ai sensi dell'art. 22, legge n. 56/87 percepiranno per un periodo di 6 mesi un trattamento economico pari all'80% della retribuzione globale, al lordo delle ritenute previdenziali, prevista dal presente CCNL per il lavoratore inquadrato nel 5° livello.

Art. 34 - Contratto a tempo determinato.

"Ai sensi dell'art. 23, comma 1, della legge n. 56/87, ferme restando le ipotesi individuate dalla legge n. 230/62 e successive modificazioni e integrazioni, nonché dall'art. 8 bis della legge n. 79/83, possono essere assunti lavoratori con contratto a tempo determinato anche nei casi di seguito elencati.

- - incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- - punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- - esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- - esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di lavori particolari;
- - sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettativa a qualunque titolo concessa, con esclusione degli eventuali periodi di chiusura collettiva per ferie praticati dall'impresa (compresa l'attività di manutenzione);
- - assunzione per affiancamento di lavoratori dei quali è prevista la sostituzione del lavoro; l'affiancamento può essere instaurato già a partire dal momento in cui l'azienda viene a conoscenza dell'eventuale futura sostituzione da effettuare.

Nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi sia lavoratori a tempo indeterminato, che apprendisti e i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a termine, ferma restando le possibilità di assunzione di 1 unità in aziende con un lavoratore occupato.

Per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 o frazioni dipendenti in forza.

Onde garantire la maggiore aderenza della disciplina contrattuale del contratto a termine sia alle condizioni locali del mercato del lavoro, sia alle caratteristiche delle attività produttive sul territorio, le parti confermano che la materia del contratto a termine possa essere oggetto di confronto anche livello regionale di categoria.

Sono pertanto fatte salve le pattuizioni già convenute, ovvero da definire, in merito ad ulteriori casistiche, nonché a diverse proporzioni numeriche, che garantiscano più ampie opportunità di lavoro a termine.

Le parti in sede regionale, o su mandato, a livello territoriale di norma annualmente, procederanno a verificare l'efficacia, la corretta applicazione della presente normativa e l'evoluzione del fenomeno.

Art. 35 - Lavoro a tempo parziale.

Per il lavoro a tempo parziale si fa riferimento a quanto disposto dalla legge n. 863/84 ed eventuali successive integrazioni e si intende un rapporto di lavoro prestato con orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 20 del presente accordo.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto e dovrà contenere:

- a) a) le mansioni;
- b) b) il riferimento alla legge n. 863/84, la distribuzione precisa dell'orario di lavoro dovrà essere regolata nel rispetto delle disposizioni previste.

Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri:

- 1) 1) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente accordo;
- 2) 2) volontarietà di entrambe le parti;
- 3) 3) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere, fermo restando la reciproca volontarietà;
- 4) 4) in caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale con priorità per coloro che già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- 5) 5) possibilità di previsione nell'atto sottoscritto di clausole elastiche di modifica della durata e della distribuzione dell'orario di lavoro;
- 6) 6) in considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore è consentita, con l'accordo degli interessati, la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato in attuazione dei commi 3 lett. c) e 4 dell'art. 5 della legge 19.12.84 n. 863. Qualora ricorrano le condizioni suindicate viene previsto un tetto settimanale dei lavori supplementari pari al 50% dell'orario ridotto concordato, fermi restando i limiti di legge previsti dalle normative vigenti;
- 7) 7) per quanto non previsto dal presente articolo si fa espressamente riferimento alla legge n. 863/84 e alle successive integrazioni.

L'applicabilità delle norme del presente contratto, per quanto compatibile con il rapporto di lavoro a tempo parziale, avverrà secondo criteri di proporzionalità alla misura dell'orario ridotto pattuito, sono pertanto esclusi oneri aggiuntivi di qualsiasi natura, se non esplicitamente previsti nel contratto all'atto della sottoscrizione che instaura il rapporto a tempo parziale.

Le parti in sede regionale, o su mandato delle parti a livello territoriale, di norma annualmente procederanno a verificare l'efficacia e la corretta applicazione della presente normativa e l'evoluzione del fenomeno.

Art. 36 - Contratti di formazione e lavoro.

Relativamente alle assunzioni con CFL le parti rinviando all'applicazione dell'Accordo Interconfederale 2.2.93 e degli accordi regionali e territoriali esistenti.

Art. 37 - Assenze.

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

Le giustificazioni debbono essere presentate entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno successivo al 1° giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

Per la comunicazione e la giustificazione dell'assenza per malattia e infortunio si fa riferimento alle norme di cui agli artt. 40 e 64.

Art. 38 - Permessi.

Al lavoratore saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

Potranno altresì essere concessi brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche dell'azienda.

Per i permessi di cui ai commi precedenti nessuna retribuzione è dovuta al lavoratore e le ore perdute potranno essere recuperate.

Art. 39 - Servizio militare.

In conformità al D.L. 13.9.46 n. 303, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizio civile sostitutivo, sospende il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

La norma di cui sopra si applica subordinatamente all'osservanza dell'obbligo, da parte del lavoratore, di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il tempo trascorso in servizio è computato agli effetti dell'anzianità.

Art. 40 - Conservazione del posto in caso di malattia e infortunio.

Al lavoratore e all'apprendista ammalato, sarà conservato il posto, con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, per un periodo di 12 mesi.

L'obbligo di conservazione del posto cesserà per l'azienda ove nell'arco di 21 mesi si raggiungerà il limite predetto anche con più malattie.

Le due indicazioni periodiche (12 e 21 mesi) contenute nei due capoversi precedenti, si intendono a partire dal momento in cui si dovesse verificare l'evento per il quale sono indicate.

In caso di prolungamento dell'assenza al di là del limite massimo stabilito nei precedenti capoversi, il datore di lavoro potrà effettuare e il lavoratore chiedere, la risoluzione del rapporto conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto di anzianità maturata e all'indennità sostitutiva del preavviso.

Al lavoratore assente per malattia professionale o infortunio saranno conservati il posto di lavoro e l'anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro, ovvero quando cessa da parte dell'istituto assicuratore l'erogazione della indennità temporanea economica secondo la legge in vigore.

L'assenza per malattia e le prosecuzioni, devono essere comunicate all'impresa nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento, e il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

Il lavoratore ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie, né in preavviso, né in periodo di congedo matrimoniale, durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Per quanto concerne i controlli, valgono le leggi in vigore.

Art. 41 - Tutela della maternità.

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamato nel precedente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gravidanza accertato da regolare certificato medico fino al termine di interdizione del lavoro, di cui al comma seguente, nonché fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante i 2 mesi che precedono la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza (e qualora il parto avvenga dopo tale data per tutto il periodo successivo che precede il parto) e durante i 3 mesi dopo il parto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente alle lavoratrici sarà corrisposta un'integrazione del trattamento corrisposto dall'istituto assicuratore fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio della gratifica natalizia e delle ferie.

Le lavoratrici avranno inoltre diritto, a norma di legge di assentarsi dal lavoro trascorso il periodo di assenza obbligatoria, di cui al comma 2 del presente articolo, per un periodo di mesi 6, durante il quale sarà loro conservato il posto e sarà corrisposta da parte dell'INPS un'indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione.

Art. 42 - Congedo matrimoniale.

Al lavoratore non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

Durante il periodo di congedo per gli impiegati decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile; gli operai e gli apprendisti hanno diritto al pagamento di quanto avrebbero percepito durante il congedo.

Per questi ultimi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno INPS.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali con un anticipo di 6 giorni di calendario. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo tramite il certificato di matrimonio.

Art. 43 - Disciplina del lavoro.

Per infrazioni disciplinari l'impresa potrà applicare i seguenti provvedimenti:

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

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

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

- a) a) non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura prevista dall'art. 37, salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- d) d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o di evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;
- e) e) sia trovato addormentato;
- f) f) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;
- g) g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti. In tal caso, inoltre, l'operaio verrà allontanato;
- h) h) alterchi anche con vie di fatto purché non assumano carattere di rissa;

- i) i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione dell'impresa, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;
- j) j) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno all'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.

Potrà essere licenziato senza preavviso il lavoratore colpevole di:

- 1) 1) lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento senza autorizzazione dell'impresa di oggetti per proprio uso o per conto terzi, nei casi non previsti dal precedente punto i), salvo però il diritto dell'azienda di operare sull'indennità, e fino alla concorrenza dell'indennità stessa, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;
- 2) 2) introduzione nello stabilimento di persone estranee senza regolare permesso dell'impresa, salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità, nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui sopra;
- 3) 3) recidiva nella medesima mancanza che abbia dato luogo già a sospensione nei 6 mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a 2 sospensioni;
- 4) 4) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- 5) 5) prestare la propria opera presso aziende che svolgono attività simili a quella presso la quale è occupato, o comunque esercitare attività in concorrenza diretta con la medesima;
- 6) 6) insubordinazione grave ai superiori;
- 7) 7) furto;
- 8) 8) danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;
- 9) 9) risse nell'azienda;
- 10) 10) reati di cui al punto 4) commessi nell'ambito aziendale;
- 11) 11) trafugamento di schizzi, disegni o documenti, di procedimenti di lavorazione o di fabbricazione o di riproduzione degli stessi;
- 12) 12) assenza ingiustificata per 3 giorni di seguito, salvo che la giustificazione dell'assenza non sia potuta pervenire all'azienda in tempo utile a causa di comprovati motivi di forza maggiore.

Art. 43 bis - Rapporti in azienda.

I rapporti in azienda ai diversi livelli di responsabilità nella organizzazione aziendale, saranno improntati al rispetto integrale degli artt. 2043 - 2104 - 2105 - 2106 C.C.

Art. 44 - Molestie sessuali.

Le parti affermano che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro.

Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, inclusi atteggiamenti molesti di tipo visivo o verbale.

I datori di lavoro adotteranno tutte le misure utili ad evitare comportamenti importuni, offensivi o insistenti, derivanti da molestie o ricatti sessuali, e a garantire un contesto lavorativo caratterizzato dal pieno rispetto della dignità di donne e uomini.

Spetta ai comitati paritetici territoriali - nella loro funzione di promozione di pari opportunità - il compito di organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno nelle aziende del settore, di gestire i singoli casi e di individuare comportamenti e percorsi idonei.

Art. 45 - Cessazione, trapasso o trasformazione di azienda.

Nel caso di licenziamento per cessazione, trapasso, trasformazione o liquidazione di azienda (escluso il fallimento e la liquidazione forzata) il periodo di preavviso di cui all'art. 58 sarà portato a 4 settimane.

Nel trapasso o nella trasformazione di azienda, il lavoratore che resta alle dipendenze della ditta subentrante, conserva nei confronti di essa tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente ove non venga liquidato di tutto quanto gli spetta.

Art. 46 - Trattamento fine rapporto.

Dall'1.1.90, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della legge 29.5.82 n. 297.

Per l'anzianità maturata precedentemente al 31.12.89 valgono, in ogni caso, le norme contrattuali applicate o comunque indicate nelle dichiarazioni obbligatorie (INPS - INAIL - Ispettorato del Lavoro ecc.) oppure nelle Contrattazioni Regionali e territoriali, fra le parti, a quella data in vigore.

Art. 47 - Lavoro esterno.

Le parti affermano che il lavoro in conto terzi, sia ricevuto che commesso da aziende artigiane, debba avvenire nel rispetto delle leggi e dei contratti.

Per esprimere questa volontà e per consentire di conseguire una migliore applicazione delle normative sia contrattuali che di legge:

- 1) 1) Le aziende interessate alla committenza inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici operanti nel territorio nazionale, l'impegno all'applicazione del CCNL di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro.
- 2) 2) A livello regionale, di norma annualmente o su richiesta di una delle parti, si procederà a un confronto per una valutazione globale dei processi di decentramento produttivo, dell'articolazione del lavoro esterno, dei flussi delle commesse in entrata e in uscita, della tipologia di tali fenomeni.

Le Associazioni artigiane metteranno a disposizione in maniera articolata gli elementi utili e conoscitivi, in loro possesso, relativi a tali fenomeni.

L'utilizzazione dei dati complessivamente raccolti, insieme ad ogni altro elemento conoscitivo che emerga dal confronto, sarà finalizzata, sempre nel rispetto dell'autonomia delle parti, ad iniziative tendenti a portare e a mantenere i processi sopra indicati nell'ambito del rispetto delle leggi e dei contratti.

Art. 48 - Regolamento del lavoro a domicilio.

1. DEFINIZIONE DEL LAVORO A DOMICILIO

E' lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con l'esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione, agli effetti del presente regolamento ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da eseguire, e il suo lavoro consiste nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nella condizione di cui ai commi precedenti, lavori in locali di pertinenza

dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

2. NON AMMISSIBILITÀ DEL RICORSO AL LAVORO A DOMICILIO

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

È fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro di affidare lavoro a domicilio per la durata di 1 anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e della cessazione delle sospensioni.

È fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o intermediari comunque denominati i quali, unitamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

3. LIBRETTO PERSONALE DI CONTROLLO

Il lavoratore a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla legge 12.1.35 n. 112, deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

A richiesta del committente il lavoratore comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza, se e per quali altri datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera, nonché quanto altro previsto dalla vigente legislazione in materia e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

4. RESPONSABILITÀ DEL LAVORATORE A DOMICILIO

Il lavoratore a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna nonché quella per l'esatta tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro in conformità alle istruzioni ricevute.

5. RETRIBUZIONE

- a) a) I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale, comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto e dai successivi per gli operai interni, ciascuno in ragione del livello o della qualifica prevista dai contratti stessi.
- b) b) Il trattamento di cui sopra si concretterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza e indennità accessorie. L'indennità di contingenza dovrà essere tradotta in quote minuto tramite l'applicazione della seguente formula:

Quota oraria operaio interno/60 = quota minuto Le indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite divisore 480.

- c) c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario a un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione o il gruppo di operazioni ad esso richieste. L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto b) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.
- d) d) Tutti gli aggiornamenti determinati in aumento o diminuzione, dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso c).
- e) e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe e il loro aggiornamento in esecuzione degli accordi di cui sopra si intendono devolute alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera ivi compresi i rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presente i particolari caratteri e le varie produzioni e il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono

analoghe mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate. Queste saranno definite entro 9 mesi dall'entrata in vigore del presente contratto.

A tal fine, nelle zone ove è presente il lavoro a domicilio, una delle parti potrà chiedere la costituzione di apposite commissioni paritetiche, che si riuniranno periodicamente, a seconda della necessità, per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno e per il loro aggiornamento.

Le Associazioni territoriali degli imprenditori e le Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori determineranno i criteri di formazione e di funzionamento di tali Commissioni.

Le tariffe di cottimo pieno potranno essere definite o a livello provinciale o a livello di zone omogenee, preventivamente definite tra le parti.

Le Commissioni di cui sopra potranno convocare le parti idonee a fornire tutti gli elementi utili al fine di facilitare la determinazione delle tariffe di cottimo pieno.

Qualora si presentassero difficoltà non altrimenti superabili per la costituzione delle Commissioni o per la determinazione delle tariffe, una delle parti, dopo aver avvertito l'altra, potrà richiedere alle Organizzazioni Nazionali firmatarie del presente contratto di intervenire al fine di tentare di rimuovere le cause che non hanno consentito l'attuazione di quanto sopra previsto.

6. MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

- a) a) Il lavoro retribuito forfettariamente o a pezzo deve comunque consentire al lavoratore di normale capacità lavorativa nell'ambito delle 8 ore giornaliere un guadagno minimo del 7%, oltre la normale retribuzione prevista dal presente contratto per i lavoratori interni della stessa categoria.
- b) b) A ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta ai lavoratori a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali e infrasettimanali - una maggiorazione del 22% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.
- c) c) In applicazione della legge n. 297/82 l'indennità sostitutiva del TFR viene determinata dall'1.1.90 nella misura del 7,4% da calcolarsi sulla retribuzione globale comprensiva delle maggiorazioni di cui al punto a). Tale importo verrà accantonato mensilmente e corrisposto al termine del rapporto di lavoro, con le rivalutazioni previste dalla legge.
- d) d) La percentuale dovuta a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia e accessori viene stabilita nella misura del 3% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita di cui al precedente punto 5.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le maggiorazioni di cui al punto 6) saranno assorbite fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.

Art. 49 - Previdenza complementare.

Le Parti ribadiscono la volontà di garantire per via contrattuale, come prevede il D.lgs. n. 124 e la legge 8.8.95 n. 335, il diritto dei lavoratori del settore Grafico, Fotografico, Videofotografico, Cartotecnico nonché Grafico-Pubblicitario di poter disporre di un trattamento di pensione complementare.

Preso atto della presenza di un tavolo negoziale interconfederale- intercategoriale in materia di previdenza complementare, nel caso in cui il tavolo stesso produca un'intesa quadro di riferimento sulla materia le Parti si incontreranno per riassumere i contenuti dell'intesa quadro in un testo da inserire nella normativa del CCNL.

Nel caso in cui il negoziato interconfederale-intercategoriale non produca alcuna intesa entro 12 mesi dalla stipula del presente contratto, le Parti firmatarie del presente CCNL si incontreranno per istituire un fondo di previdenza complementare che garantisca l'esercizio del diritto a tutti i lavoratori appartenenti al settore di cui sopra con costi e prestazioni analoghi ad altri fondi contrattuali dell'artigianato.

Art. 50 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamenti di miglior favore.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili fra loro, pertanto non è consentita l'applicazione di singole parti del contratto stesso.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, ovvero a fondi per la formazione professionale da Enti Pubblici nazionali o regionali o dalla CEE, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme del CCNL e di legge in materia di lavoro.

Ferma tale inscindibilità, le Associazioni stipulanti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate al lavoratore, che restano a lui assegnate "ad personam"

Gli eventuali trattamenti collettivi di miglior favore derivanti dall'applicazione di accordi stipulati fra le parti a livello territoriale saranno oggetto di verifica a livello regionale.

Art. 51 - Norme complementari.

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

NOTA A VERBALE

Le parti firmatarie si incontreranno a livello nazionale per esaminare eventuali controversie interpretative del presente CCNL, non risolte a livello territoriale.

Parte seconda - OPERAI

Art. 52 - Aumenti periodici di anzianità.

Agli operai per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino a un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo. L'importo degli aumenti- rapportato a mese - è il seguente:

2°livello	27.500
3°livello	26.000
4°livello	24.500
5°livello bis	23.000
5°livello	22.000
6°livello	20.000

Detti aumenti biennali fanno parte della retribuzione e non sono considerati ai fini dei cottimi e delle altre forme di lavoro a incentivo.

Gli aumenti periodici decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Tuttavia, per gli operai che, sulla base del presente CCNL, seguono iter professionali predeterminati ai sensi dell'art. 19, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore avrà completato il proprio iter professionale.

Poiché l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale in caso di passaggio di livello, compresi i casi di passaggio da operaio a impiegato, si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore corrispondente al livello acquisito e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

Tale norma, in base a quanto sopra stabilito, non si applica per i passaggi di livello che avvengono nel corso dell'iter professionale.

NORMA TRANSITORIA

Ai lavoratori che all'1.7.90 avessero maturato, in seguito all'applicazione di qualsiasi normativa, importi a titolo di aumenti periodici di anzianità tali cifre verranno congelate "ad personam" e concorreranno al raggiungimento dell'importo massimo previsto dal CCNL per il livello nel quale sono inquadrati.

Per l'aumento periodico in corso di maturazione lo stesso verrà riconosciuto alla normale scadenza prevista precedentemente alla data di stipula del presente CCNL) con la corresponsione dell'importo previsto, per il livello di appartenenza, dal presente articolo.

Art. 53 - Riposi e festività.

- a) a) Il riposo settimanale coincide, di norma, con la domenica. Quando, nei casi consentiti, il lavoratore lavori di domenica, oltre alle percentuali maggiorative previste, ha diritto al corrispondente riposo compensativo in altro giorno settimanale da concordare e, comunque, non assimilabile alle ferie.
- b) b) Altri giorni festivi sono:
- - 1° gennaio.
 - - 6 gennaio.
 - - 1° maggio.
 - - 25 aprile.
 - - 15 agosto.
 - - 1° novembre.
 - - 8 dicembre.
 - - 25 dicembre.
 - - 26 dicembre.
 - - Lunedì di Pasqua.
 - - Ricorrenza del Santo Patrono della località dove ha sede l'impresa.
 - - Localmente o aziendali potrà essere concordato lo spostamento ad altro giorno della settimana del godimento delle festività relative al 26 dicembre e al Santo Patrono.
- c) c) A decorrere dall'1.1.85 i lavoratori usufruiranno di 4 giorni di riposo compensativo retribuito (8 ore per regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore e 40 minuti per prestazione su 6 giorni, a parità di retribuzione rispetto alle 40 ore) in relazione alla soppressione delle festività di cui alla legge n. 54/77.
- d) d) Le festività che cadono di domenica o nel giorno di riposo compensativo saranno retribuite nella misura di 1/6 dell'orario settimanale contrattuale.
- e) e) Il pagamento delle festività è dovuto anche in assenza del lavoratore, purché la ragione rientri nei seguenti motivi:
- - infortunio, malattia, gravidanza, puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
 - - sospensione dal lavoro per riposo compensativo o coincidenza con altre festività;
 - - sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore, salvi, per quanto concerne le festività di cui al punto b), i periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre 2 settimane.

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

Art. 54 - Determinazione della retribuzione oraria.

La retribuzione è oraria e si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173. In caso di orario settimanale di 36 ore la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156.

Art. 55 - Trasferte.

All'operaio in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti a mezzi normali di trasporto, nonché il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio, a pie di lista, quando la durata della trasferta obblighi l'operaio a incontrare tali spese.

Art. 56 - Tredicesima mensilità - Gratifica natalizia.

La 13a mensilità, il cui pagamento avverrà di norma nel mese di dicembre è stabilita nella misura di una mensilità globale di fatto (comunque non inferiore a 173 ore di retribuzione).

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei periodi previsti di conservazione del posto, i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, a integrazione delle quote erogate dagli istituti preposti.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla Vigilia di Natale. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 57 - Trattamento economico per malattie e infortuni.

A) INFORTUNI E MALATTIE EXTRA-PROFESSIONALI

Al lavoratore assente per malattia verrà corrisposta un'integrazione a quanto il lavoratore percepisce, in forza delle disposizioni legislative, fino al raggiungimento della paga globale di fatto.

Questo dal 4° al 180° giorno.

Se la malattia - o l'infortunio - hanno una durata certificata superiore ai 9 giorni, il trattamento economico decorre dal 1° giorno.

Per quanto riguarda gli apprendisti trova applicazione l'anzidetta normativa con la sola differenza che agli stessi sarà corrisposto il 50% della normale retribuzione contrattuale.

Le aziende provvederanno ad anticipare ai singoli periodi di paga anche il trattamento economico dovuto dagli Istituti mutualistici, come previsto dalle vigenti norme di legge.

In presenza di malattie di particolare gravità, tenuto conto delle esigenze aziendali, il lavoratore potrà richiedere un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita pari a 3 mesi.

B) INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

- 1) 1) Al lavoratore spetta la conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale l'INAIL corrisponde l'indennità di invalidità temporanea.
- 2) 2) Gli spetta altresì l'integrazione - a partire dal 1° giorno - fino a raggiungere la paga globale di fatto. Detto trattamento spetta anche agli apprendisti.
- 3) 3) Su richiesta del dipendente, il datore di lavoro potrà anticipare ai singoli periodi di paga anche il trattamento economico dovuto dagli Istituti mutualistici. Conseguentemente le aziende provvederanno a farsi rilasciare dai lavoratori apposita delega, d'accordo con gli Enti assicurativi.
- 4) 4) Se l'operaio cade ammalato mentre presta la propria opera durante il periodo di preavviso, il datore di lavoro, ferma restando la facoltà di far accertare la malattia stessa ai sensi dell'art. 6 della legge 20.5.70 n. 300, corrisponderà la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento di quanto è dovuto, per i giorni stessi, dall'INPS.

Art. 58 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 42, o le sue dimissioni, dovranno aver luogo con il seguente preavviso:

LIVELLO DURATA PREAVVISO

2°	40 giorni lavorativi
3°	30 giorni lavorativi
4°	20 giorni lavorativi
5°bis	15 giorni lavorativi
5°	10 giorni lavorativi
6°	10 giorni lavorativi

Il preavviso di regola deve essere dato per iscritto l'ultimo giorno della settimana lavorativa e avere decorrenza dal 1° giorno della successiva.

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.

L'azienda può anche esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendo la retribuzione delle ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

L'operaio che ha ricevuto il preavviso può interrompere il rapporto di lavoro prima della scadenza del preavviso stesso, con la sola retribuzione relativa al periodo lavorato.

La retribuzione corrisposta in caso di preavviso lavorato o a titolo di indennità sostitutiva del preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto.

Parte terza - IMPIEGATI

Art. 59 - Riposo settimanale e giorni festivi.

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

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

a) a) festività nazionali:

- - 25 aprile;
- - 1° maggio

b) b) altre festività:

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

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

Nel caso in cui le festività sopra elencate cadano di domenica, sarà dovuto, oltre alla normale retribuzione mensile, 1/26 della retribuzione stessa.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5.3.77 n. 54, così come modificata dal DPR 28.12.85 n. 792, vengono riconosciute 4 giornate di riposo con decorrenza della retribuzione.

Per quanto riguarda le 2 festività la cui celebrazione è spostata alla domenica (2 giugno e 4 novembre), l'impiegato beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 60 - Quota oraria.

Per il computo della retribuzione normale oraria si dividerà la retribuzione mensile per 173 e, per l'orario collegato al turno notturno per 156.

Art. 61 - Tredicesima mensilità - Gratifica natalizia.

La 13a mensilità, il cui pagamento avverrà di norma nel mese di dicembre è stabilita nella misura di una mensilità globale di fatto.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla Vigilia di Natale. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 62 - Aumenti periodici di anzianità.

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

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

1°livello A	31.000
1°livello B	31.000
2°livello	27.500
3°livello	26.000
4°livello	24.500
5°livello bis	23.000
5°livello	22.000
6°livello	20.000

Gli aumenti periodici decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

L'anzianità utile per la maturazione degli aumenti decorre dal compimento del 20° anno di età.

Tuttavia, per gli impiegati che, sulla base del presente CCNL, seguono iter professionali predeterminati ai sensi dell'art. 17, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore avrà completato il proprio iter professionale.

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

Tale norma, in base a quanto sopra stabilito, non si applica per i passaggi di livello che avvengono nel corso dell'iter professionale.

NORMA TRANSITORIA

Agli impiegati che all'1.7.90 avessero maturato, in seguito alla applicazione di qualsiasi normativa, importi a titolo di aumenti periodici di anzianità tali cifre verranno congelate 'ad personam' e concorreranno al raggiungimento dell'importo massimo previsto dal CCNL per il livello nel quale sono inquadrati.

Per l'aumento periodico in corso di maturazione lo stesso verrà riconosciuto alla normale scadenza (prevista precedentemente alla data di stipula del presente CCNL) con la corresponsione dell'importo previsto, per il livello di appartenenza, dal presente articolo.

NORME APPLICATIVE PER GLI IMPIEGATI IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 1979

Gli impiegati in servizio all'1.1.79 hanno diritto alla maturazione di un importo massimo complessivo corrispondente a 12 scatti.

PASSAGGI DI LIVELLO

Nei casi di passaggio di livello si farà luogo, sino a concorrenza dei nuovi valori base contrattuali, all'assorbimento degli eventuali scatti di anzianità già maturati e l'eventuale eccedenza verrà mantenuta in cifra con diritto alla maturazione di ulteriori scatti biennali secondo gli importi previsti dal nuovo regime nei limiti di un importo massimo complessivo, riferito al nuovo livello, corrispondente a 12 scatti.

PASSAGGI DA OPERAIO A IMPIEGATO

In caso di passaggio da operaio a impiegato verranno rivalutati gli scatti maturati come operaio - secondo la disciplina prevista dal presente articolo - al valore valevole per il livello di acquisizione, con diritto alla maturazione di ulteriori scatti nei limiti di un importo massimo, riferito al nuovo livello, corrispondente a 5 scatti.

Art. 63 - Indennità di maneggio denaro - Cauzione.

L'impiegato la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro, per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 7% della retribuzione base del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a norma del garante e del garantito presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 64 - Malattia e infortunio.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

- 1) 1) per anzianità di servizio fino a 6 anni: conservazione del posto per mesi 12 e corresponsione dell'intera retribuzione per 6 mesi;
- 2) 2) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: conservazione del posto per 12 mesi e corresponsione dell'intera retribuzione per 6 mesi e della metà di essa per altri 4 mesi.

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

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

In caso di prolungamento dell'assenza al di là del limite massimo stabilito nei precedenti capoversi, il datore di lavoro potrà effettuare e il lavoratore chiedere, la risoluzione del rapporto conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto di anzianità maturata e all'indennità sostitutiva del preavviso.

Al lavoratore assente per malattia professionale o infortunio saranno conservati il posto di lavoro e l'anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro, ovvero quando cessa da parte dell'istituto assicuratore l'erogazione della indennità temporanea economica secondo la legge in vigore.

L'assenza per malattia e le prosecuzioni devono essere comunicate all'impresa nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento, e il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

Il lavoratore ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie, né in preavviso, né in periodo di congedo matrimoniale, durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il TFR, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Per quanto concerne i controlli, valgono le leggi in vigore.

Art. 65 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il licenziamento dell'impiegato non in prova e non si sensi dell'art. 43, o le sue dimissioni, dovranno avere luogo con un preavviso di:

- a) a) Per gli impiegati che non hanno superato i 5 anni di servizio:
- 1) 1) 2 mesi e 15 gg. per gli impiegati dei livelli 1° A e 1° B
 - 2) 2) 1 mese e 15 gg. per gli impiegati dei livelli 2° e 3°
 - 3) 3) 1 mese per gli impiegati dei livelli 4°, 5° bis, 5° e 6°
- b) b) Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:
- 1) 1) 3 mesi e 15 gg. per gli impiegati dei livelli 1° A e 1° B
 - 2) 2) 2 mesi per gli impiegati dei livelli 2° e 3°
 - 3) 3) 1 mese e 15 gg. per gli impiegati dei livelli 4°, 5° bis, 5° e 6°.
- c) c) Per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:
- 1) 1) 4 mesi e 15 gg. per gli impiegati dei livelli 1° A e 1° B
 - 2) 2) 2 mesi e 15 gg. per gli impiegati dei livelli 2° e 3°
 - 3) 3) 2 mesi, per gli impiegati dei livelli 4°, 5° bis, 5° e 6°.

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

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

La retribuzione corrisposta in caso di preavviso lavorato o a titolo di indennità sostitutiva del preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1, 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 stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

Art. 66 - Norme particolari per i quadri.

Ai sensi della legge 13.5.85 n. 190, ha qualifica di quadro il personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale e organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

Ai lavoratori con qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione e aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione normativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi dell'art. 4 della legge 13.5.85 n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni e invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 C.C. e del R.D.

29.6.32.

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

A far data dall'1.9.90 al personale con qualifica di quadro sarà riconosciuta un'indennità di funzione di £. 100.000 con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% di tale importo.

Per il lavoro straordinario o supplementare, si farà riferimento al generale trattamento economico riconosciuto al quadro a livello aziendale.

NORMA TRANSITORIA

La determinazione di requisiti di appartenenza alla qualifica di quadro è stata effettuata dalle parti con la stipula del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

In sede di prima applicazione i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati a far data dall'1.9.90.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13.5.85 n. 190.

ALLEGATO

FAC-SIMILE - Avviso per i dipendenti non iscritti a SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILSIC-UIL.

QUOTE CONTRATTO

Sulla base di quanto previsto dall'art. "Quote contratto" del CCNL febbraio 1998 si comunica che la SLC-CGIL, la FISTEL-CISL e la UILSIC-UIL richiedono ai lavoratori non iscritti ad alcuna delle 3 Organizzazioni una "quota contratto" di £. 30.000 a titolo di contributo alle spese sostenute per la preparazione e la gestione della trattativa.

Conseguentemente, nella busta paga del mese di ottobre 1998 dei dipendenti non iscritti alle citate OO.SS. verrà inserito un modulo di delega per la trattenuta della quota contratto che i lavoratori che intendano aderire alla richiesta dovranno restituire firmato alla Direzione entro il 15.11.98.

La trattenuta per i lavoratori che avranno sottoscritto la delega, verrà effettuata sulle competenze di dicembre 1998.

L'Azienda provvederà, sia a versare alle OO.SS. gli importi raccolti, sia ad inviare la parte di modulo di delega loro destinato.

Ai sensi dell'art. 10 della legge n. 675/96 si informano i dipendenti che aderiscono alla richiesta delle OO.SS. che i dati personali relativi alla quota contratto (nome e cognome del lavoratore interessato, importo quota) saranno trattati esclusivamente per le finalità previste dal CCNL.

Il mancato consenso degli interessati al trattamento dei dati in esame rende impossibile l'effettuazione della trattenuta.

I dati in parola saranno comunicati alla banca e/o eventuale soggetto esterno che elabora paghe e contributi.

La parte di delega indirizzata alle OO.SS. sarà trasmessa alle OO.SS.

stesse.

Ai sensi dell'art. 1 della legge n. 675/96:

- Il nome del "Titolare" è
- Il nome del "responsabile" è

Si riproduce di seguito il testo dell'art. 13 della legge n. 675/96.

Art. 13 - Diritti dell'interessato.

- 1) In relazione al trattamento di dati personali l'interessato ha diritto:
 - a) a) di conoscere, mediante accesso gratuito al registro di cui all'art. 31, comma 1, lett. a), l'esistenza di trattamenti di dati che possono riguardarlo;
 - b) b) di essere informato su quanto indicato all'art. 7, comma 4, lett. a), b) e h);
 - c) c) di ottenere, a cura del titolare o del responsabile, senza ritardo:
 1. 1. la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la comunicazione in forma intelligibile dei medesimi dati e della loro origine, nonché della logica e delle finalità su cui si basa il trattamento; la richiesta può essere rinnovata, salva l'esistenza di giustificati motivi, con intervallo non minore di 90 giorni;
 2. 2. la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
 - d) d) di opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi, al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta;
 - e) e) di opporsi, in tutto o in parte, al trattamento di dati personali che lo riguardano, previsto ai fini di informazione commerciale o di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta ovvero per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale interattiva e di essere informato dal titolare, non oltre il momento in cui i dati sono comunicati o diffusi, della possibilità di esercitare gratuitamente tale diritto.
- 3) 3) Per ciascuna richiesta di cui al comma 1, lett. c), numero 1), può essere chiesto all'interessato, ove non risulti confermata l'esistenza dei dati che lo riguardano, un contributo spese, non superiore ai costi effettivamente sopportati, secondo le modalità ed entro i limiti stabiliti dal regolamento di cui all'art. 33, comma 3.
- 4) 4) I diritti di cui al comma 1 riferiti ai dati personali concernenti persone decedute possono essere esercitati da chiunque vi abbia interesse.
- 5) 5) Nell'esercizio dei diritti di cui al comma 1 l'interessato può conferire, per iscritto, delega o procura a persone fisiche o ad associazioni.
- 6) 6) Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione di giornalista, limitatamente alla fonte della notizia.

FAC-SIMILE - MODULO DI DELEGA

ALLA DIREZIONE AZIENDALE

Il sottoscritto
intende aderire alla richiesta delle OO.SS. stipulanti il CCNL per le imprese artigiane.

Pertanto autorizza l'Azienda ad operare sulle sue competenze del mese di dicembre 1998 la trattenuta di £. 30.000.

Sulla base dell'informativa ex art. 10 della legge n. 675/96 resami attraverso il comunicato affisso dall'Azienda il sottoscritto autorizza il trattamento e la comunicazione dei dati personali qui richiamati limitatamente alle finalità previste dal CCNL.

f.to

ALLE OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILSIC-UIL

Il sottoscritto

intende aderire alla richiesta delle OO.SS. stipulanti il CCNL per le imprese artigiane.

Pertanto autorizza l'Azienda ad operare sulle sue competenze del mese di dicembre 1998 la trattenuta di £. 30.000,

Sulla base dell'informativa ex art. 10 della legge n. 675/96 resami attraverso il comunicato affisso dall'Azienda il sottoscritto autorizza il trattamento e la comunicazione dei dati personali qui richiamati limitatamente alle finalità previste dal CCNL.

f.to