Federazione Italiana Editori Giornali
Associazione Stampatori Italiana Giornali

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti di aziende editrici
e stampatrici di giornali quotidiani
ed agenzie di stampa

APRILE 2008

INDICE

PARTE PRIMA
NORME GENERALI

PAG.

Art. 1 – Validità e limiti di applicabilità
" 2 – Decorrenza e durata
" 3 – **Contratti di inserimento e reinserimento – Contratti a termine - Contratti di somministrazione di lavoro**
" 4 – Nomenclatura
" 5 – Relazioni sindacali
" 6 – Regolamento interno
" 7 – Diritti sindacali
" 8 – Assunzioni
" 9 – Passaggio di qualifica da operaio ad impiegato
" 10 – Igiene del lavoro e tutela della salute
" 11 – Assicurazione infortuni
" 12 – Lavoro a tempo parziale
" 13 – Diritto allo studio
" 14 – Norme per i licenziamenti
" 15 – Investimenti e innovazioni tecnologiche
" 16 – Mutamenti di proprietà
" 17 – Appalti
" 18 – Controversie
" 19 – Quadri – Inquadramento e classificazione del personale
" 20 – Norme complementari
" 21 – Programmi di distribuzione
" 22 – Portatori di Handicap
" 23 – Mobilità di manodopera femminile
" 24 – Trasferimenti individuali
" 25 – Dichiarazioni delle parti
" 26 - Telelavoro

PARTE SECONDA
NORME OPERAI

PAG.

Art. 1 – Visita medica
" 2 – Periodo di prova
" 3 – Apprendistato
" 4 – Orario di lavoro
" 5 – Orario di chiusura delle tipografie
" 6 – Lavoro straordinario
" 7 – Festività – Lavoro festivo
" 8 – Interruzione di lavoro
" 9 – Orario e retribuzioni garantiti
" 10 – Ferie
" 11 – Assenze
" 12 – Permessi – Aspettativa
" 13 – Giorni di riposo
" 14 – Congedo matrimoniale
" 15 – Gratifica natalizia
" 16 – Aumenti periodici di anzianità
" 17 – Trasferte
" 18 – Malattia ed infortunio
" 19 – Tutela della maternità
" 20 – Mutamento di mansioni
" 21 – Corresponsione delle paghe
" 22 – Conteggi perequativi
" 23 – Chiamata e richiamo alle armi
" 24 – Preavviso di licenziamento o di dimissioni
" 25 – Trattamento di fine rapporto
" 26 – Trattamento di fine rapporto in caso di morte
" 27 – Cessazione, trapasso, trasformazione, cessazione di azienda
" 28 – Disciplina del lavoro

PARTE TERZA
NORME IMPIEGATI

PAG.

Art. 1 – Periodo di prova
" 2 – Livelli professionali
" 3 – Mutamento di mansioni
" 4 – Orario di lavoro
" 5 – Orario di chiusura delle tipografie
" 6 – Sospensione e riduzione temporanea di lavoro
" 7 – Lavoro straordinario e festivo
" 8 – Festività – Lavoro festivo
" 9 – Ferie
" 10 – Assenze – Permessi – Congedo matrimoniale – Aspettativa
" 11 – Giorni di riposo
" 12 – Tredicesima mensilità
" 13 – Aumenti periodici di anzianità
" 14 – Corresponsione della retribuzione
" 15 – Indennità di maneggio denaro
" 16 – Trasferte
" 17 – Trattamento di malattia e infortunio
" 18 – Tutela della maternità
" 19 – Servizio militare
" 20 – Preavviso di licenziamento o di dimissioni
" 21 – Trattamento di fine rapporto
" 22 – Trattamento di fine rapporto in caso di morte
" 23 – Previdenza
" 24 – Cessione, trapasso, trasformazione di azienda
" 25 – Disciplina del lavoro

PARTE QUARTA
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

PAG.

Condizioni di miglior favore concesse ad personam
Condizioni di miglior favore locali: Città di Trieste

PARTE QUINTA
ACCORDI ECONOMICI E TABELLE SALARIALI E STIPENDIALI

PAG.

Art. 1 – Minimi di paga e stipendio
" 2 – Frazionabilità dell'indennità di contingenza
" 3 – Quote mensili dell'indennità di contingenza
" 4 – Contributo Fondo di Previdenza per i Lavoratori dei Giornali Quotidiani
" 5 – Indennità particolari per i dipendenti delle agenzie
" 6 – Abolizione delle mense
~~" 7 – Importo forfettario di arretrati retributivi~~
" 7 – Prestazione straordinaria di orario promiscuo o notturno

PARTE SESTA

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO INTERCORRENTE CON I DIPENDENTI ADDETTI A LAVORAZIONI NON ATTINENTI I GIORNALI QUOTIDIANI

PAG.

Art. 1 – Orario di lavoro
“ 2 – Lavoro straordinario
“ 3 – Festività e lavoro festivo
“ 4 – Ferie
“ 5 – Gratifica natalizia
“ 8 – Trattamento economico
“ 7 – Previdenza complementare
“ 8 - Norme di rinvio

Allegati

PREFAZIONE

L'anno 2008 addì 4 aprile in Roma tra la Federazione Italiana Editori Giornali, rappresentata dal Presidente **Boris Biancheri Chiappori**, l'Associazione Stampatori Italiana Giornali, rappresentata dal Presidente **Paolo Paloschi**, con l'intervento del Sig. Alberto Donati, capo della delegazione degli editori e dei Signori: **Carlo Angeletti, Roberto Beretta, Franco Capparelli, Angelo Cappetti, Mirco Comin, Roberto Covallero, Roberto Crespi, Eugenio De Luca, Pierpaolo De Sanctis, Franco Fontana, Gaddo Gelli, Massimo Garzilli, Michele Gatta, Tullio Giovannini, Giacomo Gorjux, Giuseppe Ilacqua, Maria Rosaria Bellizzi Marra, Marco Minardi, Roberto Moro, Alfredo Napoli, Sergio Ottonello, Franco Passerini, Piervincenzo Podda, Paolo Polidori, Monica Possa, Claudio Ruggeri, Lorenzo Sacchetta, Umberto Seregni, Giuseppe Zavatta, Marco Zazzali, Alessandro Zelger, Luca Zuccoli**, assistiti dai **Signori Alessandro Brignone, Roberto Cilenti, Sergio Moschetti, Fabrizio Marra de Scisciolo e Salvatore Curiale.**

Il Sindacato Lavoratori Comunicazione in persona del suo Segretario Generale Emilio Miceli e dei Segretari Nazionali Donatella Perazzi, Stefania Baschieri, Massimo Cestaro, Riccardo Ferraro, Alessandro Genovesi e Alberto Di Giovanni, Walter Pilato, Gianluca Carrega, con l'intervento del Comitato Nazionale del Settore e dei rappresentanti di Milano, Roma, Torino, Genova, Bologna, Firenze, Venezia, Napoli, Trieste, Palermo, Bari Livorno, Bolzano, Trento, Udine, Parma, Perugia, Modena, Pescara, Catania, Bergamo, Brescia, Como, Messina, Cagliari Sassari, e Varese,

La Federazione Informazione Spettacolo Telecomunicazioni in persona del suo Segretario Generale Armando Giacomassi, dei Segretari Nazionali Maurizio Giustini e Raffaella Di Rodi, Tommasino Ferlinghetti, Luigi Gastoldi e Antonio Vito Vitale, con l'intervento del Comitato Nazionale del Settore e dei rappresentanti di Milano, Roma, Torino, Genova, Bologna, Firenze, Venezia, Napoli, Trieste, Palermo, Bari, Livorno, Bolzano, Trento, Udine, Parma, Catania, Bergamo, Brescia, Como, Messina, Cagliari, Perugia, Modena, Pescara, Sassari e Varese;

La Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione in persona del suo Segretario Generale Bruno Di Cola, del Segretario Generale Aggiunto Riccardo Catini e dei Segretari Nazionali Sandro Cucchi, Giorgio Serao e Pierpaolo Mischi, con l'intervento del Comitato Nazionale del Settore e dei rappresentanti di Milano, Roma, Torino, Genova, Bologna, Firenze, Venezia, Napoli, Trieste, Palermo, Bari, Livorno, Bolzano, Trento, Udine, Parma, Perugia, Pescara, Catania, Bergamo, Brescia, Como, Messina, Cagliari, Sassari, Varese, Ascoli Piceno e Modena;

è stato stipulato il presente Contratto Nazionale di Lavoro, per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e da agenzie di stampa.

PARTE PRIMA
NORME GENERALI

Art. 1

VALIDITÀ' E LIMITI DI APPLICABILITÀ' – Il presente contratto regola i rapporti delle aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e delle agenzie di stampa con i lavoratori dipendenti.
La sua applicazione si estende agli addetti alla stampa dei periodici purché questa avvenga nello stesso stabilimento e con il processo tecnico dei quotidiani, **fatta eccezione per quanto disposto dalla Parte VI del contratto.**
Ai fini dell'applicazione del presente contratto si intendono per aziende editrici di quotidiani le aziende che editano testate a contenuto giornalistico per almeno cinque numeri settimanali.
Il presente contratto si applica altresì all'attività produttiva di quotidiani free press aventi le caratteristiche di cui al comma precedente.

Art. 2

DECORRENZA E DURATA – **Fatte salve le specifiche decorrenze previste, il contratto ha durata dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2011 per la parte normativa e dal 1° marzo 2008 al 30 giugno 2010 per la parte economica.**
Esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno ove non sia disdetto da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima delle rispettive scadenze a mezzo di lettera raccomandata.
Allo scopo di evitare la vacanza contrattuale, le proposte di rinnovo verranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della data di scadenza.

Norma transitoria: Le modifiche normative disposte dall'Accordo di rinnovazione del 4 aprile 2008 – fatte salve le specifiche decorrenze previste – trovano applicazione a far data dal 1 marzo 2008.

Art. 3

CONTRATTI DI INSERIMENTO E REINSERIMENTO – CONTRATTO A TERMINE - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO – CONTRATTO DI APPRENDISTATO

A) *Contratti di inserimento e reinserimento*: Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro, ciò con particolare riferimento ai disoccupati del settore.
Al contratto di inserimento o reinserimento si applica la disciplina di cui all'art. 54, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e seguenti, così come successivamente integrati e modificati.
Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.
In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.
Nel contratto sono indicati:
- la durata;
- l'eventuale periodo di prova, cosi come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;

- la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.
Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle eventuali competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.
Nel progetto sono indicati:
a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
b) la durata e le modalità della formazione, qualora il lavoratore non appartenga ai disoccupati del settore.

Il contratto di inserimento ha una durata di 18 mesi.
Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di 36 mesi.
Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo può essere prevista una durata massima di 12 mesi.
Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.
La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.
Per quanto riguarda il trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro il lavoratore in contratto di inserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di 70 giorni.
Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica (operai e impiegati).
L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione degli eventuali servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo (maggiorazioni di turno, lavoro festivo, ecc…). Per quanto riguarda il Premio di risultato, a livello aziendale sarà valutata l'applicazione dell'istituto ai lavoratori con contratto di inserimento e in questo ambito i criteri e le modalità da adottare.
Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento viene computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della eventuale progressione automatica di carriera.

B) *Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato*: il contratto per la somministrazione di lavoro, disciplinato dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive integrazioni e modificazioni, può essere concluso, nei casi previsti dal richiamato decreto legislativo, per le fattispecie previste dal punto D).
L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSU e alle organizzazioni territoriali il numero, le qualifiche dei lavoratori utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro nonché le

durate ed i motivi. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto.
Le aziende comunicheranno annualmente alle organizzazioni stipulanti e alle rispettive RSU il numero dei contratti di somministrazione di lavoro stipulati.

C) C*ontratto a termine*: i contratti a termine sono disciplinati dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 e successive modificazioni e integrazioni.
Per le fattispecie di esenzione dei contratti a termine da limitazioni quantitative la durata del periodo – ai fini della suddetta esenzione – per i contratti a tempo determinato conclusi nella fase di avvio di nuove attività è fissata in 20 mesi.
Le aziende nel corso di svolgimento del rapporto a termine, forniranno informativa ai lavoratori interessati circa i posti vacanti che si rendessero disponibili in azienda. Le aziende comunicheranno alle organizzazioni stipulanti e alle R.S.U. il numero dei rapporti a termine convertiti in rapporti a tempo indeterminato.
Non concorrono ai fini del raggiungimento del limite di 36 mesi previsto al comma 4 bis dell'art. 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 i contratti a termine, le relative proroghe e rinnovi stipulati per ragioni sostitutive.
Fermo restando quanto sopra, trascorso il periodo complessivo di 36 mesi, ricorrendone i presupposti, è possibile, anche al fine di favorire prospettive di trasformazione dei rapporti di lavoro a termine in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, stipulare un ulteriore contratto a termine, in regime di deroga assistita ai sensi dell'art. 5, comma 4 bis, per una durata massima di 12 mesi. Il limite di 6 mesi previsto dall'art. 5, comma 4 quater del richiamato decreto legislativo è elevato a 12 mesi.
Restano in ogni caso esclusi dalle disposizioni dell'art. 5, comma 4 bis e 4 quater, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, nonché dalle disposizioni di cui ai precedenti due commi le assunzioni a termine di dipendenti addetti a lavorazioni non attinenti i giornali quotidiani (Parte VI del presente contratto).

D) I contratti di cui alle precedenti lettere B) e C) possono essere conclusi per sopperire alle diverse esigenze aziendali **anche** con riferimento alle seguenti fattispecie:

- per campagne promozionali dirette allo sviluppo delle vendite o per sopperire alle esigenze della diffusione dei giornali in periodi di particolare espansione del mercato;
- per fronteggiare situazioni imprevedibili o contingenti che rendano necessarie provvisorie integrazioni degli organici aziendali fissati;
- per la sostituzione di posizioni vacanti per periodi non superiori a tre mesi, per sostituire lavoratori partecipanti a corsi di riqualificazione professionale ovvero assenti per congedo matrimoniale, servizio militare, aspettativa concessa per riconosciute necessità personali e familiari, per maternità, malattia, infortunio, ferie;
- aumento temporaneo di attività per esigenze particolari;
- temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda.
- per fronteggiare picchi produttivi temporanei o ricorrenti;
- nella fase di avviamento e sviluppo di nuove iniziative o di acquisizione di nuove commesse;
- per esigenze connesse ad innovazioni od aggiornamenti tecnologici, comprese le sostituzioni di lavoratori partecipanti a corsi di riqualificazione professionale.

I lavoratori assunti con i contratti di cui alle precedenti lettere B) e C) non potranno contemporaneamente superare il 27% dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa fermo restando che per ciascuna tipologia del contratto non si potrà superare il 14% dei contratti a tempo indeterminato in atto nelle imprese. In situazioni particolari ed eccezionali, in sede aziendale,

con accordo tra direzione e RSU e, in mancanza di queste ultime con le OO.SS. territoriali la percentuale del 27% può essere elevata al 50% della popolazione attiva presente nell'area produttiva interessata.

NOTA. Qualora l'applicazione delle percentuali di cui all'ultimo comma della lettera D) determini frazioni di unità, le stesse verranno arrotondate ad unità intera.

E) *Contratto di apprendistato:* le parti istituiscono una Commissione tecnica di 6 componenti per parte avente lo scopo di esaminare gli aspetti applicativi dell'istituto legale dell'apprendistato nel contesto delle disposizioni di cui al presente contratto. L'esito dei lavori della Commissione verrà esaminato dalle parti firmatarie il presente contratto in occasione del rinnovo della parte economica del contratto e ciò al fine di definire la regolamentazione normativa dell'istituto.

Art. 4

NOMENCLATURA – Agli effetti della interpretazione e della applicazione del presente contratto la dizione «lavoratore» si intende indicativa dei gruppi degli impiegati e degli operai. Per le clausole che riguardano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate di «impiegato» e «operaio».
Le dizioni «stipendio», «salario», «retribuzione» devono essere intese come segue:
– **stipendio e salario:** è il corrispettivo spettante all'impiegato o all'operaio per la sua prestazione di lavoro in base alle tabelle stipendiali o salariali diurne e per la indennità di contingenza;
– **retribuzione:** è quanto complessivamente percepito dall'impiegato o dall'operaio per la sua prestazione lavorativa nell'orario normale.

Art. 5

RELAZIONI SINDACALI – Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro realizza le finalità ed i principi fissati per le relazioni sindacali dal «Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo» del 3 luglio 1993.
In tal senso:
– attribuisce all'autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro con uno spirito di reciproca responsabilità;
– disciplina il contenuto della contrattazione collettiva dei vari livelli idoneo a consentire ai lavoratori valorizzazioni professionali e benefici economici nei limiti di compatibilità previsti dal protocollo governativo 3 luglio 1993 ed alle aziende editoriali una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro, nella prospettiva di garantire il risanamento del settore, il suo sviluppo economico produttivo al fine di una più vasta diffusione del giornale anche attraverso nuove iniziative editoriali intese ad incrementare l'occupazione.
A tal fine, la FIEG si impegna ad intervenire per l'osservanza da parte delle aziende editoriali e stampatrici delle condizioni pattuite, e le organizzazioni sindacali si impegnano a non promuovere, ed a intervenire perché siano evitate, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di intesa ai vari livelli e tutto ciò nell'ambito di una corretta e puntuale applicazione delle norme contrattuali.
Il sistema di relazioni sindacali del settore è basato su una coordinata modulazione ai vari livelli riconosciuti di fasi informative, di consultazione e di contrattazione, a ciascuna delle quali è riservata una specifica competenza nei limiti delle materie esplicitamente demandate.
La disciplina della costituzione e delle funzioni affidate alle RSU e la attivazione della procedura di conciliazione per i problemi relativi all'applicazione e all'interpretazione della disciplina collettiva nazionale, integrano il sistema di relazioni sindacali con l'intento di definire regole e comportamenti comuni per la migliore soluzione dei problemi generali ed aziendali in un ambito non conflittuale.

TITOLO I – RELAZIONI SINDACALI

A) SISTEMA INFORMATIVO

1) Livello nazionale

Programmi globali di settore – La FIEG e le Federazioni Nazionali firmatarie del presente contratto si impegnano a realizzare ogni anno un confronto sulla situazione del settore con particolare riferimento agli andamenti economici del settore, ai nuovi insediamenti produttivi al programma globale degli investimenti ed alle trasformazioni ipotizzate a breve ed a medio termine, alle possibili previsioni occupazionali, alle tendenze di mercato rispetto alle tipologie di prodotto, all'evoluzione delle imprese stampatrici.

Ai fini del predetto confronto la FIEG, sulla base delle informative trasmesse dalle aziende, si impegna a fornire alle organizzazioni sindacali nazionali entro il mese di novembre di ciascuno anno i seguenti dati:

– tasso di concentrazione: aziende, testate, produzione;
– teletrasmissione da ogni singola regione;
– teletrasmissione nelle singole regioni;
– impiego degli organici e utilizzo degli impianti nell'arco delle 24 ore;
– occupazione (per classi di età, sesso, qualifica, categoria);
– anzianità media di azienda (per sesso e qualifica);
– processi di riqualificazione con indicazione dei tempi utilizzati a tale scopo, delle specializzazioni acquisite, dell'entità della spesa sostenuta e della provenienza dei fondi;
– numero delle testate pubblicate (formato, dato medio, giorni di uscita, numero di pagine pubblicità e testo, numero di edizioni per copia);
– consistenza della rete di distribuzione (numero dei punti vendita e sistemi utilizzati nelle singole regioni per la distribuzione).
– nuove iniziative editoriali avviate anche nel settore dell'informazione elettronica e della stampa gratuita con riferimento ai sistemi organizzativi e produttivi adottati.

Le aziende editrici e stampatrici articolate in unità produttive dislocate in più zone del territorio nazionale, anche con diversa denominazione societaria, forniranno alle Organizzazioni sindacali nazionali una informativa annuale con particolare riferimento all'andamento produttivo e occupazionale, nonché i programmi di riorganizzazione e di innovazione tecnologici

La FIEG, pur riaffermando la sua autonomia rispetto ad altre associazioni imprenditoriali che direttamente o indirettamente operano nel campo dell'informazione, si impegna a favorire ed a partecipare, per le competenze attinenti, ad una conferenza annuale che esamini nel suo complesso lo stato e i problemi dell'intero comparto della comunicazione di massa, con il proposito di individuare le soluzioni più razionali volte a garantire il ruolo e di promuovere lo sviluppo dell'informazione a mezzo stampa anche tramite iniziative congiunte.

2) Livello territoriale

La FIEG, sulla base delle informazioni trasmesse dalle aziende interessate, si impegna a fornire alle organizzazioni sindacali regionali competenti entro il 30 giugno di ciascun anno i seguenti dati:
– investimenti editoriali;
– tasso di concentrazione delle aziende e delle testate nell'ambito regionale;
– teletrasmissioni nelle singole regioni;
– impiego degli organici e utilizzo degli impianti nell'arco delle 24 ore;
– occupazione (per classi di età, sesso, qualifica, categoria);

– tipologia tecnologica;
– consistenza della rete di distribuzione.

3) Livello aziendale
A livello aziendale verranno forniti annualmente alle RSU informazioni riguardanti l'andamento economico, tecnico, produttivo e i programmi aziendali relativi alla commercializzazione del prodotto ed alle innovazioni organizzative del ciclo produttivo, informazione sul numero e sulle aree di utilizzazione dei contratti a termine stipulati nonché sul numero dei contratti part time stipulati, sulla relativa tipologia e sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.
Ferma restando la successiva fase di consultazione per i problemi che assumono rilevanza strutturale, formano oggetto di informativa urgente iniziative aziendali dirette a garantire la costante regolarità produttiva ed organizzativa.

B) SISTEMA CONSULTIVO

LIVELLO NAZIONALE

Osservatorio
Per consentire la migliore conoscenza dei dati è costituito all'interno del settore su base paritetica un osservatorio tecnico per i quotidiani e le agenzie di informazione. La gestione operativa dell'osservatorio è affidata ad una Commissione paritetica di sei componenti.
L'osservatorio è sede di scambio e verifica di dati informativi globali e strumento per attivare ricerche su: andamento e prospettive del mercato dei quotidiani; andamento, tendenze e prospettive di investimenti ed occupazione; caratteristiche e tendenze dello sviluppo tecnologico; dati relativi al verificarsi di patologie connesse a particolari tipi di lavorazione; andamento del costo del lavoro con particolare riferimento alla normativa contributiva e assistenziale; consistenza, prospettive di sviluppo e diversificazione della rete di distribuzione e di vendita; tipi di professionalità emergenti; ambienti di lavoro; applicazione della legge n. 903/77 per quanto concerne l'accesso al lavoro e lo sviluppo della professionalità delle lavoratrici nel settore dei quotidiani delle quali verrà tenuto sotto controllo sia il numero che la collocazione nell'organizzazione del lavoro in riferimento anche alla «Raccomandazione» CEE/1984, problematiche ed iniziative relative a progetti di formazione e riqualificazione professionale ed utilizzo delle 150 ore per diritto allo studio (Art. 13 – Norme generali).
Nell'osservatorio, oltre ai dati in possesso delle organizzazioni, confluiranno quelli acquisiti dalla FIEG e trasmessi alle organizzazioni sindacali, in base a quanto sopra previsto compresi i piani di ristrutturazione tecnologica aziendali definiti successivamente al confronto sindacale nonché l'informativa sulla consistenza della rete di distribuzione, sul numero e la tipologia dei punti di vendita e sulle scelte operate dalle aziende per ottimizzare la distribuzione del prodotto nelle singole regioni.
In tale sede ogni sei mesi le parti procederanno alla verifica del movimento delle forze occupazionali del settore conseguente all'utilizzazione della trasmissione in fac-simile e all'entità globale della produzione realizzata.
Il costo di funzionamento dell'osservatorio è coperto con contributi a carico delle aziende nella misura che sarà individuata annualmente dalle parti in base al programma operativo approvato e alle norme regolamentari definite.
All'interno dell'osservatorio sono costituite le seguenti commissioni:

Commissione per le tecnologie
La Commissione, costituita su base paritetica di sindacati ed editori di tre componenti per parte, ha lo scopo di affiancare le organizzazioni stipulanti nell'approfondimento di tutte le tematiche connesse ai criteri di applicazione delle tecnologie, alla loro evoluzione e al loro pieno utilizzo con riferimento al

ruolo dei poligrafici nei modelli di organizzazione del lavoro più evoluti che si potranno determinare, con particolare riferimento alle figure emergenti di nuova istituzione. Gli orientamenti della Commissione, anche sulla base delle sperimentazioni compiute, saranno oggetto di pareri e di proposte finalizzate alla razionale applicazione delle norme contrattuali anche in materia di classificazione e, ove necessario, al loro adeguamento in relazione al procedere del processo tecnologico nella sua dimensione globale. La Commissione per le tecnologie - già incaricata di esprimere pareri e proposte anche in merito all'adeguamento delle norme contrattuali in materia di classificazione in relazione al procedere del processo tecnologico nella sua dimensione globale - sei mesi prima della scadenza del primo biennio di validità economica del contratto avvierà uno studio per accertare in prospettiva la congruità del sistema classificatorio in vigore.

Commissione per le pari opportunità

La Commissione, costituita anch'essa su base paritetica, è incaricata dello studio e della definizione di progetti di azioni positive per le donne al fine della realizzazione delle disposizioni previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125. La Commissione funzionerà anche come organismo di collegamento e coordinamento per le Commissioni sulle «pari opportunità» costituite nell'ambito territoriale.

La struttura dell'Osservatorio curerà la divulgazione a livello territoriale ed aziendale dei risultati della propria attività sui temi trattati.

Commissione per la formazione e riqualificazione professionale

La Commissione, costituita su base paritetica, dovrà analizzare i problemi inerenti le esigenze formative delle risorse umane nelle aziende del settore con particolare riferimento all'aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire situazioni di inadeguatezza professionale, alla realizzazione di figure professionali più adeguate alla trasformazione e/o ai fabbisogni formativi delle aziende. La Commissione potrà elaborare modelli di base per lo svolgimento di corsi di formazione che saranno trasmessi alle aziende del settore per l'opportuno utilizzo.

La Commissione elaborerà un progetto per la costituzione di un ente bilaterale o di un'agenzia per la formazione dei lavoratori poligrafici, con l'incarico di individuare moduli formativi specifici per il settore, utilizzando a tale scopo l'Osservatorio nazionale.

Fieg e Organizzazioni Sindacali, anche in considerazione delle esperienze maturate nell'ambito dell'Osservatorio in materia di formazione e riqualificazione professionale, nella convinzione che i processi produttivi ed il loro continuo evolversi richiedono un coerente adeguamento delle capacità professionali al fine di un ottimale utilizzo degli impianti e dei processi produttivi, demandano alla Commissione per la formazione professionale costituita presso l'Osservatorio l'individuazione di specifiche iniziative, anche progettuali, in materia.

In tale contesto le parti riconoscono particolare rilevanza alla formazione dei rappresentanti per la sicurezza nel rispetto degli accordi vigenti e della legislazione in materia.

Commissione per l'ambiente e la sicurezza

La Commissione, costituita su base paritetica, dovrà acquisire elementi sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria e predisporre informativa sulle iniziative delle parti; individuare proposte comuni per facilitare gli adempimenti richiesti dalla legge; predisporre linee guida per la gestione nei luoghi di lavoro della prevenzione e sicurezza dei lavoratori.

Commissione per i service

La Commissione, costituita su base paritetica dovrà acquisire elementi sui service che operano nel settore dei quotidiani e che forniscono servizi alle aziende del settore dei quotidiani. La Commissione dovrà accertare il numero delle imprese e le loro caratteristiche. l'entità dei lavoratori coinvolti e le funzioni da essi esercitate

LIVELLO AZIENDALE

La fase consultiva del livello aziendale costituisce un momento di approfondimento ed esame propositivo su tematiche connesse all'organizzazione del lavoro.
La consultazione concerne questioni di carattere generale relative alle iniziative e programmi aziendali connessi con significative innovazioni e trasformazioni tecnologiche e/o produttive.
Programmi tecnologici delle aziende che comportino la predisposizione di piani rientranti nella sfera di contrattazione di cui al paragrafo seguente n. 1, formeranno oggetto di preventiva consultazione tra le parti aziendali al fine di individuare possibili convergenze rispetto agli obiettivi generali delineati dall'impresa e realizzare anche sulla base delle proposte formulate dalle RSU, utili momenti di approfondimento tecnico specifico. Ciò al fine di consentire la sollecita realizzazione dei piani medesimi.

C) SISTEMA DI CONTRATTAZIONE

1) Piani di ristrutturazione tecnologica

I piani definiti dalle imprese secondo le condizioni dell'art. 15, parte generale, saranno presentati dalle direzioni aziendali alle RSU e trasmessi alle organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto ed alle rispettive organizzazioni territoriali.
Le organizzazioni nazionali entro 15 giorni dalla ricezione dei piani e allo scopo di verificare i criteri di omogeneità nella loro applicazione, potranno esprimere parere consultivo di conformità dei piani alla normativa prevista dall'art. 15 "investimenti e innovazioni tecnologiche". Esaurita la fase consultiva, il confronto per la realizzazione dei piani dovrà iniziarsi immediatamente nella sede aziendale ed esaurirsi nei 30 giorni dalla presentazione o nel diverso termine concordato dalle parti.
In casi di divergenze le parti trasferiranno l'esame del piano al livello nazionale in modo che la relativa procedura possa esaurirsi entro i 15 giomi successivi al mancato esito della sede aziendale. Le Segreterie nazionali saranno affiancate dalle RSU.
Qualora l'azienda editoriale sia diversa da quella di stampa il confronto sindacale si svilupperà con la partecipazione congiunta delle imprese interessate.
Gli accordi aziendali devono essere trasmessi alle Organizzazioni Nazionali a cura delle aziende.

2) Contrattazione aziendale

La materia della contrattazione aziendale è disciplinata dal presente articolo sulla base dei criteri fissati dal protocollo tra Parti Sociali e Governo del 3 luglio 1993 recepito nel settore dei quotidiani con l'accordo 13 ottobre 1993 (Allegato **P**).
La contrattazione aziendale ha durata quadriennale e non è sovrapponibile, per il principio dell autonomia dei cicli negoziali, con quella del livello nazionale. In sede di prima applicazione la contrattazione aziendale potrà svolgersi a decorrere dal giugno 1996 nell'ambito delle condizioni sotto indicate ed è caratterizzata dalla temporaneità di vigenza e dalla variabilità dei contenuti in relazione alle verifiche di consuntivo.
La contrattazione aziendale deve riferirsi, secondo le previsioni di cui ai commi successivi, alle seguenti materie:

EROGAZIONI ECONOMICHE

Le erogazioni economiche del livello aziendale non possono riguardare aspetti retributivi ripetitivi di quelli propri del c.c.n.l. e sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri

elementi di competitività a disposizione delle aziende nonché ai risultati legati al positivo andamento economico dell'impresa nel periodo interessato.
Le parti aziendali concorderanno dei programmi e determineranno forme, tempi e altre clausole per le verifiche di consuntivo sui risultati conseguiti.

ASPETTI NORMATIVI

1) Istituti richiamati dal c.c.n.l.
– contratti a termine e contratti di somministrazione di lavoro
Attuazione dell'art. 3, lettera **D**, ultimo periodo – norme generali;
~~**– contratti formazione lavoro**~~
~~A livello aziendale possono essere stabilite le condizioni di cui all'art. 3, comma 1, lettera A delle norme generali.~~
– diritto allo studio
Tramite accordi con le RSU verrà garantito in ogni reparto lo svolgimento della regolare attività produttiva in relazione alle assenze dei lavoratori per la fruizione dei permessi per diritto allo studio. Tramite accordi con le RSU verranno altresì concordati criteri per la identificazione dei beneficiari dei permessi qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma dell'art. 13 (terzo e quarto comma dell'art. 13 delle norme generali);
– calendario giorni di riposo
Il calendario dei giorni di riposo sarà preventivamente concordato dalle singole aziende con le RSU tenuto conto delle esigenze aziendali. Il tredicesimo giorno di riposo sarà comunque direttamente assegnato dall'azienda secondo l'esigenza organizzativa (comma quarto, art. 13 delle norme operai – comma 6 dell'art. 11 delle norme impiegati);
– ulteriori cause giustificanti la richiesta di anticipazione del TFR
In sede aziendale potranno essere determinate ulteriori cause giustificanti la richiesta di anticipazione del TFR, ferme restando le disposizioni in tema di anticipazione del TFR disposte dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297 (comma 2, art. 25 norme operai – comma 5 art. 21 norme impiegati).

2) Piani di ristrutturazione tecnologica
In relazione a quanto previsto dal n. 1) paragrafo c) sistema di contrattazione del presente articolo.

3) Flessibilità dell'orario di lavoro
In relazione alle specifiche previste dall'art. 4 delle norme operai ed impiegati.

4) Mobilità intersettoriale
Fermo restando quanto previsto dagli artt. 15 lett. D) e 19 – norme generali – la mobilità collettiva intersettoriale (settori omogenei di produzione di cui all'art. 19 delle norme generali) costituirà oggetto di contrattazione in sede aziendale, in quanto materia esulante dalle previsioni dell'art. 19 medesimo.

5) Nuove professionalità
Nuove professionalità non previste dalla disciplina collettiva e derivanti da nuove configurazioni organizzative costituiranno oggetto di contrattazione in sede aziendale.

6) Riqualificazione e formazione professionale
I programmi inerenti la riqualificazione del personale dipendente in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e gestionali dell'azienda saranno da quest'ultima illustrati alle RSU. In sede aziendale, e sulla base delle indicazioni contenute nel programma, verranno definiti tempi e modalità della riqualificazione, risultando comunque garantita la normalità della produzione.

Le aziende e le RSU riconoscendone la necessità, si impegnano a dare impulso alla formazione e all'aggiornamento professionale come mezzo utile per l'incremento e la conservazione delle capacità professionali al fine di conseguire e mantenere un ottimale utilizzo degli impianti e dei processi sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, tenuti presenti gli indirizzi forniti in materia dall'Osservatorio. Per la realizzazione delle iniziative formative saranno, ove previste, utilizzate risorse finanziarie esterne (nazionali, comunitarie, ecc.). I lavoratori che frequenteranno i corsi di cui al presente articolo utilizzeranno dei permessi previsti dall'art. 13, parte prima, norme generali, del presente contratto secondo la normativa prevista dall'articolo stesso.

TITOLO II – RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

La SLC-CGIL, la FISTEL-CISL e la UILCOM-UIL riconoscono come Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) nelle singole aziende quelle disciplinate dall'intesa quadro tra le Confederazioni CGIL, CISL e UIL sulle RSU del 10 marzo 1991 secondo l'organizzazione risultante dal patto di unione sottoscritto in data 3 giugno 1992 dalle organizzazioni sindacali di settore.
La composizione delle rappresentanze deriva per 2/3 da elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il CCNL, che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti.
Il passaggio dalla disciplina delle RSA a quello delle RSU deve avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale, nonché a parità di costi per l'azienda in riferimento a tutti gli istituti.
La comunicazione all'azienda e alla FIEG dei rappresentanti sindacali componenti le RSU sarà effettuata per iscritto a cura delle organizzazioni sindacali.
Le imprese, metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette rappresentanze sindacali unitarie, come, in particolare, l'elenco dei dipendenti e gli spazi per l'effettuazione delle operazioni di voto e di scrutinio.
Il numero dei componenti le RSU nel settore delle aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed agenzie di stampa è così determinato sul territorio provinciale:
– aziende da 16 a 60 dipendenti 3 componenti
– aziende da 61 a 150 dipendenti 6 componenti
– aziende da 151 a 250 dipendenti 9 componenti
– aziende da 251 a 450 dipendenti 12 componenti
– aziende da 451 a 750 dipendenti 18 componenti
– aziende da 751 a1500 dipendenti 24 componenti
Fermo restando quanto previsto dal punto 4) dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 le condizioni di miglior favore eventualmente previste dagli accordi aziendali in materia di permessi riconosciuti alle RSA (strutture sindacali aziendali), sono riproporzionate in relazione al numero dei componenti le RSU sopra indicato.
Le RSU costituite antecedentemente al 2 febbraio 1994 provvederanno, alla scadenza del mandato, a conformarsi alle entità numeriche previste dal settimo comma. A far data dal 2 febbraio 1994 i permessi alle RSU antecedentemente costituite sono riproporzionati in relazione al numero dei componenti previsti dal comma 7, secondo i criteri di cui al comma 8.
Restano immutate le specifiche agibilità sindacali convenute con le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto. Alle organizzazioni medesime verrà attribuita una quota del monte permessi non inferiore al 33% e non superiore al 50% dello stesso. Il restante resta a disposizione per il funzionamento delle RSU medesime.
La SLC-CGIL, la FISTEL-CISL e la UILSIC-UIL, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Per quanto altro non previsto si compie rinvio agli accordi 13 ottobre 1993 e 2 febbraio 1994 relativi al recepimento delle intese confederali.

DELEGATO DI IMPRESA – Fermo restando quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle imprese che abbiano meno di 16 dipendenti e per le quali non si applichi la disciplina di cui al precedente paragrafo, potrà essere designato un delegato di impresa al quale è attribuita la funzione di rappresentare i lavoratori nei rapporti con la direzione aziendale.
Tale designazione, che avverrà ad iniziativa dei lavoratori interessati, dovrà essere tempestivamente comunicata al datore di lavoro dalle Federazioni di categoria firmatarie del presente contratto cui i lavoratori aderiscono, tramite la FIEG.
Fermo restando quanto previsto dall'art. 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il delegato non potrà essere licenziato per motivi inerenti la sua attività.

Art. 6

REGOLAMENTO INTERNO – È in facoltà della direzione dell'azienda di disporre un regolamento interno purché le sue norme non siano in contrasto con il presente contratto o con le norme di legge ed in particolare con quelle a tutela della dignità dei lavoratori, con specifico riferimento alle lavoratrici.
Tale regolamento sarà elaborato con il concorso della rappresentanza sindacale unitaria.

Art. 7

DIRITTI SINDACALI
Assemblea – Le assemblee previste dall'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300, saranno fissate, previo adeguato preavviso, e si svolgeranno tenendo conto delle particolari esigenze di produzione dei giornali quotidiani. Ulteriori modalità per l'esercizio di assemblea, oltre a quelle fissate dalla richiamata legge, potranno essere concordate in sede aziendale salvaguardando l'esigenza di assicurare i servizi essenziali utilizzati anche dal pubblico esterno (centralino, portineria) e la salvaguardia degli impianti.
Nelle aziende che occupano meno di 16 dipendenti i lavoratori avranno diritto a 5 ore annue retribuite per partecipare alle assemblee. La richiesta, con l'indicazione del giorno e dell'ora dello svolgimento, sarà inoltrata, con adeguato preavviso, alla direzione aziendale.
Contributi sindacali – I contributi dei lavoratori alle rispettive associazioni sindacali sono fissati nella misura dell'1% sulla paga tabellare e sull'indennità di contingenza e verranno trattenuti dalle aziende sulla retribuzione, previa delega conferita per iscritto dal lavoratore.
Le aziende verseranno alle organizzazioni sindacali territoriali e/o regionali le rispettive quote di competenza con le modalità di applicazione che le stesse organizzazioni sindacali indicheranno.
Diffusione stampa sindacale – È consentita la diffusione all'interno dello stabilimento della stampa sindacale purché tale diffusione avvenga fuori dall'orario di lavoro e ne sia tempestivamente inviata copia alla direzione dell'azienda.
Permessi sindacali per i dirigenti territoriali e nazionali – Ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi delle Federazioni nazionali di categoria firmatarie del presente contratto, dei Sindacati territoriali e regionali ad esse aderenti, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per l'espletamento delle loro funzioni sindacali, fermo restando che nell'ambito di una stessa azienda non potranno essere attribuite più di 18 ore mensili a detto titolo, per ciascuna delle organizzazioni sindacali. Le ore di permesso retribuite non usufruite nel mese potranno essere recuperate nell'arco dell'anno solare.
Ai lavoratori di cui al comma precedente, a quelli che siano delegati a trattative di carattere sindacale inerenti il settore o che siano chiamati ad incarichi rappresentativi in seno agli enti che operano nel settore, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni. I permessi retribuiti ai componenti le RSU di cui al titolo II dell'art. 5 – Norme generali – saranno usufruiti previa comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima.

Tutti i permessi di cui sopra dovranno essere richiesti per iscritto dalle organizzazioni interessate e la loro concessione è subordinata al fatto che non sussistano impedimenti di ordine tecnico-aziendale.
Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda alla quale il lavoratore appartiene dalle organizzazioni predette.
Per i segretari provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali della categoria che ne facciano richiesta al momento della nomina, il rapporto potrà essere sospeso per tutta la durata del loro mandato, senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.
Comunicati sindacali – Saranno pubblicati nei quotidiani degli editori ai quali si applica il presente contratto i comunicati diramati, anche per conto delle strutture regionali, dagli organi nazionali del Sindacato Lavoratori Comunicazione, della Federazione Informazione Spettacolo Telecomunicazioni e della Unione Italiana Lavoratori Stampa Spettacolo Informazione e Cultura. Tali comunicati, che potranno essere diramati tramite le agenzie di stampa e trasmessi direttamente alle direzioni dei giornali, dovranno contenersi in limiti ragionevoli di spazio e riferirsi a problemi sindacali. Il sindacato del direttore del giornale sul contenuto di tali comunicati dovrà limitarsi agli aspetti che investono la responsabilità sua e del giornale di fronte alla legge.
La FIEG, su segnalazione delle Federazioni nazionali dei Poligrafici, interverrà nei confronti degli editori associati perché siano osservate le disposizioni di cui al presente paragrafo.

Art. 8

ASSUNZIONI – Per l'assunzione del lavoratore si osserveranno le norme legislative vigenti per la disciplina nazionale della domanda e dell'offerta di lavoro
Ai sensi del comma 2 dell'art. 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223 non rientrano, tra le assunzioni rispetto alle quali deve essere computata la quota d'obbligo prevista dal suddetto articolo, le qualifiche di cui ai livelli 4 e seguenti fino al 10 compreso (Allegato **O**).
Per essere assunto, il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:
a) libretto di lavoro;
b) libretti delle assicurazioni sociali.
Le aziende che hanno necessità di assumere personale classificato fra gli operai specializzati, gli operai qualificati e i manovali specializzati daranno la precedenza nella assunzione di detto personale, quand'anche fatta a termine, ai lavoratori del settore dei giornali quotidiani che risultino iscritti nell'elenco nominativo dei disoccupati predisposto dalle apposite commissioni paritetiche provinciali istituite dalle parti contraenti.
L'obbligo di cui sopra non preclude la facoltà dei lavoratori occupati di trasferirsi da una azienda all'altra del settore dei quotidiani.
Negli elenchi verranno iscritti gli operai appartenenti alle categorie degli operatori specializzati, degli operai qualificati e dei manovali specializzati che si trovino in stato di disoccupazione da non più di due anni per effetto di licenziamenti collettivi causati da riduzione di personale, da cessazione o cessione dell'azienda presso la quale in precedenza erano occupati, nonché gli operai appartenenti alle categorie predette che si trovino in stato di disoccupazione da non più di due anni per effetto di cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato, sempreché la loro appartenenza al settore abbia avuto la durata di almeno un anno.
Nei riguardi dei lavoratori predetti che alla data di entrata in vigore del presente contratto risultino già iscritti negli elenchi e per coloro che venissero iscritti successivamente, la iscrizione avrà effetto per la durata del contratto stesso. Il lavoratore iscritto nell'elenco sarà depennato dallo stesso qualora consti che abbia instaurato rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso altri settori di produzione o abbia raggiunto, durante il periodo di iscrizione, l'età pensionabile o comunque manifesti volontà contraria a mantenere l'iscrizione.
Le presenti norme non abrogano le disposizioni previste sui licenziamenti collettivi in merito alla riassunzione dei lavoratori di cui all'art. 14 del presente contratto.

Per gli impiegati, in considerazione della particolare natura del rapporto di impiego, la Federazione Italiana Editori Giornali e l'Associazione Stampatori Italiana Giornali si impegnano, ove si verifichino casi di disoccupazione per licenziamenti collettivi, di raccomandare a quelle aziende che avranno necessità di assumere personale impiegatizio di preferire, a parità di requisiti e in quanto possibile, coloro che provengono da altre aziende del settore ed in specie coloro che abbiano acquisito una particolare specializzazione professionale.
A tal fine verranno predisposti elenchi nominativi degli impiegati disoccupati.

Norme di attuazione
Per l'attuazione di quanto previsto nel presente articolo le parti provvederanno, attraverso commissioni paritetiche, alla formazione e all'aggiornamento degli elenchi nominativi dei lavoratori disoccupati che si trovino nelle condizioni soggettive ed oggettive contemplate nell'articolo stesso, con l'indicazione delle relative qualifiche e categorie e degli eventuali titoli preferenziali previsti dalle leggi per le assunzioni obbligatorie, nonché della data di risoluzione del rapporto di lavoro.
Tali commissioni saranno costituite provincialmente da rappresentanti degli editori e da rappresentanti dei lavoratori, da nominarsi dalle rispettive organizzazioni nazionali.
Le aziende rilasceranno ai lavoratori interessati all'atto del licenziamento, dichiarazione scritta dalla quale risultino i motivi di licenziamento, le date di assunzione e di risoluzione dei rapporto, la qualifica professionale e la categoria.
Il lavoratore inoltrerà alla commissione tale dichiarazione che varrà come richiesta di iscrizione nell'elenco.
La commissione notificherà gli elenchi e i successivi aggiornamenti alle aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani della provincia e alle organizzazioni contraenti.
Qualora sorgessero avanti la commissione provinciale divergenze tra le parti circa l'iscrizione o il depennamento di nominativi dall'elenco e non si trovasse un accordo, la questione oggetto della divergenza sarà deferita alla cognizione delle organizzazioni nazionali stipulanti.

Art. 9

PASSAGGIO DI QUALIFICA DA OPERAIO AD IMPIEGATO – Per i passaggi di qualifica avvenuti anteriormente alla data del 1° luglio 1968 rimangono in vigore le norme contenute nell'art. 10 del contratto nazionale di lavoro 28 luglio 1966 [*]
Per i passaggi di qualifica da operaio ad impiegato, avvenuti successivamente al 1° luglio 1968, l'anzianità maturata dal lavoratore nella stessa azienda come operaio vale a tutti gli effetti contrattuali, fatta eccezione per gli aumenti periodici di anzianità che sono regolati come segue:

Passaggi di qualifica sino al 31-12-1988
1) Per gli operai in servizio alla data del 31 dicembre 1978 in caso di passaggio attuato successivamente alla predetta data e sino al 31-12-1988 la maggiorazione in cifra fissa prevista per ogni biennio di anzianità, compresa quella maturata nella qualifica operaia, spetterà fino ad un massimo di 14 bienni.

[*] Art. 10 CCNL 28 luglio 1966. L'operaio che passa impiegato avrà diritto di percepire l'indennità di anzianità che gli sarebbe spettata quale operaio in caso di licenziamento.
L'assunzione con la nuova qualifica gli comporta il riconoscimento di una anzianità convenzionale come impiegato, valevole a tutti gli effetti contrattuali compresi quelli previsti dall'art. 11 – parte terza – norme impiegati – del presente contratto, pari ad un terzo dell'anzianità che il medesimo aveva come operaio.
Per i passaggi di qualifica avvenuti in data anteriore al 1° luglio 1962 resta ferma la misura dell'anzianità convenzionale prevista dal contratto 8 gennaio 1960.

Per gli operai che alla data del passaggio alla nuova qualifica abbiano già esaurito il numero massimo di bienni di anzianità previsto per la categoria di provenienza (n. 5) l'anzianità utile ai fini della maturazione delle ulteriori maggiorazioni in cifra fissa stabilite per il nuovo livello retributivo decorrerà dalla data di passaggio alla nuova qualifica.

Passaggi di qualifica successivi al 31-12-1988

2) In caso di passaggio attuato successivamente alla data del 31-12-1988 gli aumenti periodici di anzianità compresi quelli maturati nella qualifica operaia non potranno comunque superare il numero complessivo di sette.

3) La disciplina di cui al punto precedente sostituisce a tutti gli effetti quella prevista dal precedente contratto nazionale di lavoro del 23 marzo 1985 (art. 9, commi 2 e 3) che si intende pertanto esplicitamente abrogata con effetto dal 31-12-1988.

Disposizioni comuni

L'anzianità utile al fine della maturazione degli aumenti periodici di anzianità come impiegato decorrerà dalla data di passaggio alla nuova qualifica.

Gli aumenti periodici di anzianità maturati dal lavoratore nella stessa azienda come operaio saranno ricalcolati sul valore della maggiorazione in cifra fissa previsto per il nuovo livello retributivo.

Art. 10

IGIENE DEL LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE I lavoratori, mediante il rappresentante per la sicurezza di cui all'art. 18 del DLGS 19 settembre 1994, n. 626 e nell'ambito delle attribuzioni previste per l'indicato rappresentante dall'art. 19 dell'indicato decreto legislativo, hanno diritto previo avviso alla direzione aziendale di controllare l' applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione ed attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute ed integrità fisica sul luogo di lavoro.

I rappresentanti per la sicurezza sono eletti dai lavoratori nell'ambito delle RSU così come individuate dal sesto comma del titolo II dell'art. 5 delle norme generali e secondo le seguenti modalità:

- un rappresentante nelle aziende da 16 a 200 dipendenti;
- tre rappresentanti nelle aziende da 201 a 1.000 dipendenti;
- sei rappresentanti nelle aziende con più di 1.000 dipendenti.

Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno ed allo stesso è altresì attribuita la funzione di rappresentanza prevista per il delegato di impresa e viceversa.

I lavoratori tramite il rappresentante per la sicurezza potranno procedere all'interno dei luoghi di lavoro, alla rilevazione di tutti i fattori che concorrono a determinare la nocività ambientale ed il loro livello quantitativo di concentrazione.

La rilevazione dei dati ambientali e delle concentrazioni delle sostanze nocive viene effettuata da personale professionalmente qualificato appartenente ad un istituto specializzato di diritto pubblico scelto di comune accordo tra la direzione aziendale e le rappresentanze dei lavoratori.

Le direzioni aziendali forniranno alle rappresentanze sindacali e renderanno edotti i lavoratori delle informazioni che, nel rispetto delle norme di legge e dei contenuti delle schede tecniche consegnate alle USL, attengono la qualità delle sostanze usate nel processo produttivo al fine di eliminare eventuali elementi di nocività.

Le direzioni aziendali provvederanno altresì ad informare periodicamente i lavoratori sulle misure adottate e sui mezzi di protezione attivati onde evitare rischi ai dipendenti anche in caso di emergenze.

Particolare attenzione sarà rivolta al problema della rumorosità anche in relazione alle direttive CEE emanate in materia.

Il personale di cui sopra è tenuto al segreto sui dati di produzione dei quali viene a conoscenza.

Viene istituito un sistema di registrazione periodica (la periodicità verrà determinata di comune accordo fra direzione aziendale e rappresentanze dei lavoratori, salvo casi di particolare richiesta di una delle parti) attraverso un metodo di registrazione basato su:
a) un libretto di rischio individuale;
b) un registro dei dati ambientali;
c) un libretto sanitario individuale;
d) un registro dei dati biostatistici.
La gestione dei due libretti e dei due registri sarà a carico dei lavoratori. I due libretti individuali saranno conservati dal lavoratore stesso.
Le pause di fatto e i cambiamenti di attività connessi alle caratteristiche proprie delle lavorazioni eseguite nelle aziende che editano quotidiani e notiziari di agenzie e che comportano nel corso di svolgimento dell'attività lavorativa interruzioni periodiche e ricorrenti della medesima, realizzano ed assolvono per coloro che operano costantemente e per oltre quattro ore consecutive alle unità video, le prescrizioni di cui al titolo VI, art. 54 del Decreto legislativo n. 626 del 19 settembre 1994 e ciò al di fuori dei tempi di attesa delle risposte da parte del sistema. Qualora i risultati degli accertamenti sanitari ne evidenzino la necessità la direzione aziendale e le RSU, valutate le pause ed i cambiamenti di cui sopra potranno stabilire temporaneamente a livello individuale le modalità e la durata delle interruzioni ritenute necessarie.
Il lavoratore giudicato non idoneo alla mansione svolta in seguito a malattia professionale od infortunio sul lavoro (comprovata da attestazione medica rilasciata da pubbliche strutture ospedaliere specializzate) sarà utilizzato, secondo le esigenze aziendali, in mansioni possibilmente corrispondenti al grado di professionalità acquisito, conservando in ogni caso la propria retribuzione.
A particolare tutela della salute nella maternità, all'inizio del periodo di gravidanza, è diritto della lavoratrice (con relativa certificazione ginecologica secondo le norme di legge) e fatta salva la sua professionalità, di essere adibita a mansioni prive di fonti di rischio.

NOTA A VERBALE: Il tempo di lavoro retribuito da riconoscere al rappresentante per la sicurezza, le relative attribuzioni nonché le modalità ed i contenuti della formazione risultano disciplinati dall'accordo 27 novembre 1995 (Allegato **Q**).

Art. 11

ASSICURAZIONE INFORTUNI Le aziende assicureranno contro gli infortuni derivanti dall'impiego di automezzi gli autisti, gli ispettori e comunque tutti coloro che nell'espletamento delle loro funzioni e per necessità tecniche organizzative e produttive siano chiamati all'utilizzo dei suddetti mezzi di trasporto.
L'Assicurazione coprirà il rischio di morte e di invalidità permanente totale o parziale, nel limite del massimale di **€ 61.974,83** per persona.

Art. 12

LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME) Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e l'offerta di lavoro e venire incontro alle esigenze di flessibilità del settore, nell'intento di garantire a detti lavoratori un equo regime lavorativo, concordando quanto segue.
Per lavoro a tempo parziale, in applicazione a quanto previsto dal Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modificazioni ed integrazioni (Allegato **M**), si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto (35 ore settimanali).
Il rapporto di lavoro part-time sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio, può essere di tipo:
- orizzontale: quando la prestazione ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale: quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo in alcuni giorni predeterminati della settimana o del mese o dell'anno;

- ciclico: quando la prestazione si svolge per alcuni mesi dell'anno che si alternano a mesi di non lavoro in azienda.
L'instaurazione del rapporto di lavoro part-time avverrà con atto scritto nel quale saranno precisati l'orario di lavoro – con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno – e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno. Copia del contratto deve essere inviata entro 30 giorni all'Ispettorato Provinciale del Lavoro.
La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.
In conformità a quanto previsto dall'art. 5 del decreto legislativo n. 61/2000 l'azienda darà priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ai lavoratori già in forza che ne abbiano fatta richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.
La retribuzione e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario concordato, con riferimento contrattuale ai lavoratori a tempo pieno.
È consentito con il consenso del lavoratore formalizzato con atto scritto, il mutamento delle modalità temporali della prestazione lavorativa originariamente concordata per un periodo non superiore a tre mesi l'anno.
La variazione delle modalità della prestazione deve essere preannunciata con un preavviso di almeno 10 giorni e comporta, per il periodo in cui la variazione stessa viene attuata, una maggiorazione dello stipendio o del salario del 10%.
In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore dei quotidiani, previa comunicazione alle RSU, la prestazione di lavoro supplementare – richiesta ed accettata dal lavoratore – rispetto all'orario di lavoro concordato è consentita anche in caso di rapporti a termine per la misura massima annua del 20% dell'orario annuo concordato.
Le ore di lavoro supplementare nei limiti dell'orario normale contrattuale dei lavoratori a tempo pieno sono retribuite, a decorrere dal 1° ottobre 2003, con la maggiorazione del 20% dello stipendio o del salario comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge.

Art. 13

DIRITTO ALLO STUDIO I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'azienda, intendano frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti. I permessi retribuiti in questione non sono cumulabili con quelli previsti per i lavoratori studenti dagli artt. 12 parte seconda operai e 10 parte terza impiegati. Le ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.
All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore dieci annue per tre e per il numero totale dei lavoratori poligrafici (impiegati ed operai) occupati nell'azienda o nell'unita aziendale in quella data, salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.
I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata; dovrà comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della regolare attività produttiva mediante accordi con le rappresentanze sindacali aziendali. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intenda partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma, la direzione e le rappresentanze sindacali aziendali stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri per la identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al terzo comma per quanto riguarda età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi, ecc.
Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.
I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.
Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame tra la direzione e le rappresentanze sindacali aziendali.
Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permessi usufruiti fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al terzo comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.
L'applicazione della percentuale di cui al terzo comma avverrà assicurando l'esercizio del diritto allo studio ad almeno un lavoratore, per ciascuna azienda.

Art. 14

NORME PER I LICENZIAMENTI

Licenziamenti per riduzione di personale.

Per i licenziamenti collettivi per riduzione di personale saranno osservate le procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 (All. **O**).
L'individuazione dei lavoratori di cui al comma precedente avverrà, in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nell'ambito di ciascun reparto, in base alla regola consuetudinaria nella generalità delle aziende dei giornali quotidiani, secondo la quale l'anzianità di azienda è il principale elemento determinante la graduatoria.
Il passaggio da linotipista o da compositore a mano ad operatore tastierista o il passaggio da operai qualificati alla fotocomposizione non fa decadere l'anzianità del reparto di provenienza ai fini del comma che precede.
Circa l'esecuzione dei provvedimenti aziendali si chiarisce che la notifica del licenziamento ed i termini di preavviso nei confronti dei singoli lavoratori decorrono dall'esaurimento delle procedure previste. Nei casi in cui le organizzazioni sindacali e la direzione aziendale raggiungano nell'ambito della procedura prevista un accordo in ordine all'entità numerica dei licenziamenti da effettuare e ricorrano nella circostanza le condizioni per l'applicazione della legge 5 agosto 1981, n. 416, e successive modificazioni, l'operatività dei licenziamenti medesimi fermi restando gli effetti della notifica del licenziamento e dell'intimazione del preavviso nei confronti dei singoli lavoratori sarà temporaneamente sospesa sino al termine del periodo massimo di erogazione del trattamento straordinario di integrazione salariale ai lavoratori interessati previsto dalla citata legge speciale di settore.
I lavoratori interessati avranno diritto di essere riassunti presso la stessa azienda nel caso che essa proceda entro un anno a nuove assunzioni nelle mansioni e specialità proprie dei lavoratori licenziati. In tal caso la riassunzione avverrà con i criteri obiettivi di precedenza inversi rispetto a quelli in base ai quali furono eseguiti i licenziamenti.

Dichiarazione comune

Le parti, convinte della necessità di perseguire l'impiego più elevato e più efficiente delle forze di lavoro ai fini dello sviluppo economico e sociale del settore e consapevoli della importanza e della delicatezza dei problemi dell'occupazione, rilevano l'esigenza di esaminare congiuntamente i fenomeni di riduzione dell'occupazione per identificarne le cause e contribuire a limitarne i riflessi dannosi.
Di conseguenza le parti stesse si impegnano:
a) ad esaminare tra loro ogni sei mesi sul piano nazionale l'andamento dell'occupazione del settore allo scopo di acquisire la più ampia possibile informazione contingente e previsionale sui problemi di occupazione derivanti dalla situazione economica, congiunturale e dal progresso tecnologico;
b) a ricercare quei provvedimenti che appaiano utili alla soluzione degli eventuali effetti negativi sull'occupazione, che risultassero dagli esami di cui sopra, anche attraverso le opportune riqualificazioni del personale nei casi di trasformazione di attività o di riorganizzazione tecnologica rilevante.
L'obiettivo dell'esame consiste, oltre che nell'accertamento dei fenomeni dell'occupazione in atto, della loro natura e della loro entità, nella formulazione di previsioni a breve e a medio termine.
Ai fini dell'attuazione del punto b) ci si potrà avvalere anche di tutti gli organismi competenti in materia compresi quelli disposti dai pubblici poteri.

Licenziamenti individuali

Per i licenziamenti individuali valgono le norme stabilite dall'accordo interconfederale 29 aprile 1965 sui licenziamenti individuali (All. **I**), nonché quelle contenute nella legge 15 luglio 1966, n. 604 (All. **G**), e nella legge 11 maggio l990, n. 108 (All. **G**).

Art. 15

INVESTIMENTI E INNOVAZIONI TECNOLOGICHE
A) Piani di ristrutturazione tecnologica
I piani diretti alla realizzazione di processi di ristrutturazione tecnologica debbono essere impostati con visione globale delle finalità che si vogliono raggiungere nell'intero periodo della loro attuazione, con l'individuazione delle possibili modificazioni del modello organizzativo idonee ad utilizzare compiutamente il potenziale produttivo degli impianti.
I piani elaborati dalle singole imprese debbono indirizzarsi prioritariamente allo sviluppo aziendale, al miglioramento della qualità del prodotto e ad una più estesa articolazione dell'informazione, attraverso iniziative rivolte ad aumentare la diffusione del giornale.
Programmi parziali di intervento per singoli settori produttivi debbono essere motivati come tali e fornire indicazioni sui limiti di estensibilità successiva ad altri comparti produttivi.
I piani debbono contenere:
una informativa sui programmi editoriali dell'azienda e sulla loro eventuale evoluzione, anche in relazione ad iniziative di supporto quotidiano che si intendano attuare;
l'esposizione delle scelte relative all'organizzazione del lavoro nell'intero ciclo produttivo (dalla lavorazione del materiale redazionale alla confezione delle copie nel reparto spedizione), negli uffici amministrativi e negli altri settori di attività aziendale anche attraverso modelli organizzativi che consentano nelle distinte situazioni – la valorizzazione delle professionalità ed il pieno utilizzo organizzativo produttivo e tecnologico in correlazione con il programma editoriale;
indicazioni sui programmi diretti a dare impulso alla commercializzazione del prodotto, attraverso la migliore utilizzazione delle strutture aziendali preposte alla definizione dei piani diffusionali ed al coordinamento e controllo dei supporti esterni ritenuti più idonei.

In relazione alle finalità del piano, saranno specificate le linee e le caratteristiche della trasformazione tecnologica e delle modificazioni che si intendono introdurre nel processo produttivo nonché le fasi della sua attuazione. Particolare attenzione sarà rivolta, nella definizione dei programmi, ai problemi riguardanti l'occupazione e gli organici, la riqualificazione del personale e il decentramento delle fasi di lavorazione, allo scopo di ricercare attraverso il confronto sindacale un'equilibrata soluzione delle diverse problematiche delle parti.
In presenza di piani che per quanto riguarda l'utilizzo del sistema editoriale prevedano forme dirette di integrazione tra attività giornalistica e poligrafica, saranno istituite in sede aziendale, su richiesta delle parti, commissioni consultive paritetiche composte da rappresentanti della direzione aziendale e delle RSU alle quali saranno invitati a partecipare rappresentanti della componente giornalistica. Tali commissioni possono esprimere pareri sulle forme di sviluppo e di integrazione delle professionalità e procedere ad analisi sulle fasi di realizzazione dei piani.
Nella definizione degli schemi di organizzazione di lavoro, sarà attribuito valore preminente al pieno utilizzo degli impianti e all'impiego di tutto il personale presente in azienda debitamente riqualificato, nonché all'attuazione della mobilità nell'ambito del profilo (livello retributivo) e alla utilizzazione delle professionalità acquisite con la riqualificazione.
I piani elaborati dalle imprese e finalizzati allo sviluppo produttivo, che prevedano modificazioni strutturali del sistema di produzione anche attraverso la integrazione di diverse funzioni, debbono contenere indicazioni sull'organico lordo necessario per la loro attuazione, tenendo conto del personale che nell'arco temporale di realizzazione dei piani lascerà l'azienda per raggiunti limiti di età, per dimissioni o utilizzando gli strumenti di legge per il prepensionamento. Qualora espletata tale procedura e dopo aver utilizzato gli strumenti di tutela occupazionale previsti al successivo punto B), risultassero, secondo le indicazioni contenute nel piano dell'impresa, eccedenze di personale non riassorbibili in azienda anche attraverso nuove iniziative, si procederà ad una proporzionale riduzione delle prestazioni annue dei dipendenti, fino al massimo di sette giorni di riposo retribuito.
Le modalità e i criteri di applicazione della norma precedente verranno definiti, a livello aziendale, dalla direzione e dalla RSU. In caso di rnancato accordo le parti aziendali trasferiranno l'esame del problema alle organizzazioni nazionali stipulanti.

B) Garanzie occupazionali
1) I lavoratori che risultassero eccedenti a causa di processi di riorganizzazione tecnologico-produttiva saranno riqualificati in seno all'azienda e utilizzati in base ai posti disponibili o per le nuove eventuali attività che l'azienda sarà in grado di realizzare.
2) ORGANICI LORDI Gli organici nei settori di produzione (preparazione, rotativa-spedizione) sono fissati, previa verifica tecnica degli organici netti, tenendo conto della programmazione annuale delle ferie e dei riposi retribuiti nonché delle assenze per malattia valutate in sede aziendale e, comunque, nei limiti massimi del tasso medio di settore.
Gli organici nei reparti rotativa-spedizione sono fissati con un margine di tolleranza aggiuntivo rispetto ai criteri in precedenza indicati.
Gli organici così determinati devono garantire nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario la costante normalità della produzione anche in caso di assenze per qualsiasi causa determinatasi.
Per l'attuazione degli organici lordi si potranno utilizzare per i posti disponibili, e previa eventuale riqualificazione, lavoratori che risultassero eccedenti nel contesto aziendale. Una verifica sull'applicazione della norma verrà effettuata entro il mese di novembre 1995.
3) Eventuali esuberanze di personale che dovessero permanere, comprese quelle derivanti da impossibilità di riqualificazione, verranno risolte:
a) mediante la eliminazione delle prestazioni straordinarie;
b) mediante l'utilizzo dell'avvicendamento normale dei lavoratori;

c) mediante l'applicazione degli istituti della legge 5 agosto 1981, n. 416 e successive modificazioni disciplina delle imprese editrici e provvidenze per l'editoria previo confronto con le organizzazioni sindacali.

C) Utilizzo delle tecnologie

L'attuazione dei programmi di ristrutturazione e di trasformazione tecnologica deve consentire l'acquisizione di livelli di produttività adeguati alla entità degli investimenti e alle finalità di sviluppo che si intendono perseguire.

Debbono, pertanto, essere eliminate tutte le duplicazioni di operazioni non richieste dalle esigenze di produzione dell'azienda e, in primo luogo, la ribattitura di testi redazionali digitati da parte di lavoratori dipendenti anche da altre aziende.

I criteri di riorganizzazione del ciclo produttivo conseguente all'utilizzo del sistema editoriale, anche da parte della redazione, saranno specificati negli accordi da realizzarsi in sede aziendale, attraverso l'applicazione dei criteri e degli strumenti indicati al punto A). L'adozione di nuovi sistemi editoriali deve essere preceduta da una fase di sperimentazione.

L'utilizzazione dei sistemi editoriali (o di altri similari supporti tecnologici) e la conseguente organizzazione del ciclo produttivo del giornale, compresa la fase di videoimpaginazione, non deve, comunque, determinare improprie ridistribuzioni di mansioni con i giornalisti ai quali compete la elaborazione concettuale dei testi e delle pubblicazioni.

Sono pertanto di competenza dei lavoratori poligrafici le fasi produttive del giornale comprese quelle relative al trattamento digitale delle immagini, nonché quelle connesse alla realizzazione del progetto grafico per la videoimpaginazione con esclusione della ribattitura dei testi elaborati direttamente e immessi in produzione con i terminali da ciascun giornalista dipendente dall'azienda editrice o utilizzando testi provenienti dalle agenzie di informazione o intervenendo sulle fonti di informazione collegate in linea con il sistema editoriale nonché degli interventi effettuati dai giornalisti nelle varie fasi di realizzazione delle pagine relativi a successive verifiche del progetto originario di videoimpaginazione. Sono affidati altresì ai lavoratori poligrafici gli interventi relativi al flusso informativo proveniente dagli archivi elettronici e/o da banche dati collegati in linea con i sistemi editoriali nonché lo svolgimento di ricerche predeterminate richieste dalla redazione.

Nelle agenzie di informazione è di competenza dei lavoratori poligrafici lo svolgimento di tutte le operazioni connesse alla loro professionalità nei vari settori aziendali, comprese le funzioni che si rendano necessarie per l'organizzazione degli archivi, la digitazione e l'avvio in linea di tutto il materiale con esclusione della ribattitura dei testi elaborati con terminali da ciascun giornalista dipendente dall'azienda che vengono immessi direttamente nei sistemi redazionali, nonché, su indicazione della redazione, gli interventi digitali di natura tecnica sulle immagini.

I testi redazionali digitati dai lavoratori poligrafici o dai giornalisti dipendenti dalle agenzie di informazione collegate con le redazioni rientrano nel concetto di non duplicazione di cui al secondo capoverso del punto C).

Al fine di favorire forme promozionali per lo sviluppo, l'incremento qualitativo e quantitativo dei giornali e la ricerca di condizioni di maggiore economicità della gestione, l'attività delle agenzie di informazione costituite all'interno di gruppi editoriali che editano una o più testate è regolata come segue:

a) i testi redazionali digitati da lavoratori poligrafici o da giornalisti dipendenti da tali agenzie ed immessi nei sistemi editoriali dei singoli giornali del gruppo rientrano nel concetto di non duplicazione di cui al secondo capoverso del presente punto C);

b) fermi restando i concetti e i contesti di non duplicazione precedentemente esposti, è competenza dei lavoratori poligrafici addetti alle singole testate interessate la realizzazione delle fasi produttive del giornale secondo le previsioni di cui al presente articolo.

Allo scopo di assicurare criteri di omogeneità nell'applicazione, in sede aziendale, dei piani di trasformazione tecnologica, le parti attiveranno una commissione paritetica nazionale che procederà all'esame dei suddetti piani in relazione alle norme del presente contratto.

D) Disposizioni applicative

Al fine di assicurare la piena e corretta applicazione in tutto il settore della normativa contrattuale relativa alla eliminazione della duplicazione in atto, ed al fine di evitare che da tale processo derivino effetti negativi per l'occupazione e la professionalità dei lavoratori, resta stabilito che l'eliminazione delle operazioni ripetitive relative al materiale di qualsiasi provenienza e suscettibile di diretto utilizzo produttivo quale ad esempio banche dati, pubblicità nazionale, commerciale, locale e piccola pubblicità, testi dei collaboratori autonomi, ecc. deve essere attuata secondo un principio di gradualità sulla base di accordi aziendali e nel contestuale perseguimento delle finalità di cui sopra.

Nell'ambito di tali intese, per fronteggiare le eventuali eccedenze di personale e per favorire il reimpiego dello stesso, si procederà prioritariamente all'eliminazione degli straordinari non richiesti dalle esigenze di produzione, alla riqualificazione del personale verso altre mansioni nell'ambito anche dei nuovi profili professionali previsti dal presente contratto relativi alle mansioni esperibili dai lavoratori poligrafici in collegamento con la redazione (assistente di redazione, addetto all'ufficio grafico, grafico di redazione, addetto alla redazione) nonché utilizzando le nuove opportunità derivanti dalle tendenze dell'innovazione e sviluppo del prodotto.

Eventuali residue eccedenze verranno risolte con il ricorso a quanto previsto dalle lettere b) e c) della lettera B dell'art. 15 delle norme generali, evitando ogni effetto traumatico.

Entro sei mesi dalla stipula del presente contratto verrà attivata dalle parti una verifica relativa all'attuazione della presente disposizione al fine di accertare l'omogeneità di realizzazione e consentirne il monitoraggio. In tale occasione saranno concordate ulteriori fasi di verifica.

Mantengono validità gli accordi aziendali o le situazioni di fatto in essere relativi alla già realizzata utilizzazione dei materiali sopra indicati. In caso di parziale realizzazione la successiva evoluzione dovrà attuarsi secondo i criteri sopra richiamati.

Il processo di eliminazione delle duplicazioni sarà avviato immediatamente dopo la stipula del presente contratto.

Per la riqualificazione del personale verso i nuovi livelli professionali di cui sopra potranno essere utilizzate le ore necessarie nell'ambito dei permessi retribuiti previsti dal 3° comma dell'art. 13 delle norme generali.

Disciplina della trasmissione in fac-simile

Il processo tecnologico di teletrasmissione ha lo scopo di permettere una più estesa articolazione dell'informazione con l'obiettivo di migliorare e aumentare la diffusione del giornale, di incrementare la quantità del prodotto, di migliorarne la qualità e la penetrazione nel mercato.

La teletrasmissione in fac-simile dei giornali quotidiani, o la trasmissione di parte di essi integrata nella sede di arrivo con l'inserimento di altre pagine e pubblicità qui composte e che aggiunte alle pagine teletrasmesse formano una edizione locale del medesimo quotidiano, può essere attuata dalle aziende con la salvaguardia dei livelli occupazionali alle seguenti condizioni:

1) nelle aziende in cui il processo tecnologico di trasmissione ha luogo deve essere garantito, utilizzandosi a tal fine anche la riqualificazione del personale, il livello occupazionale precedente all'impiego del nuovo strumento;

2) nel caso che la teletrasmissione in fac-simile riguardi testate plurime o varie facenti capo ad uno stesso gruppo editoriale, il mantenimento dei livelli occupazionali dovrà essere salvaguardato sia dall'unità aziendale che trasmette, sia da quella che riceve in fac-simile;

3) ogni qualvolta si intenda introdurre l'utilizzazione della trasmissione in fac-simile, le parti si incontreranno un mese prima della prevista entrata in funzione del nuovo sistema per esaminare i riflessi di tali innovazioni e per valutare congiuntamente l'entità del personale occorrente nei casi in cui vengano a crearsi nuovi centri produttivi o si utilizzino impianti precedentemente non collegati all'attività dell'editore interessato all'innovazione. Analoga valutazione verrà effettuata per le integrazioni di

personale eventualmente necessario al gruppo editoriale che effettui trasmissioni in fac-simile al proprio interno.

Nel caso in cui l'unità produttiva ricevente non appartenga al settore dei giornali quotidiani o ne sia comunque diversa la ragione sociale rispetto all'azienda che trasmette, le aziende trasmittenti si fanno garanti della applicazione dei vari istituti del presente contratto ai lavoratori addetti alla ricezione, preparazione, stampa e spedizione del giornale ed ai lavoratori impiegati direttamente e prevalentemente nell'attività connessa alla lavorazione del quotidiano teletrasmesso, compresa l'iscrizione al Fondo Nazionale di Previdenza dei lavoratori addetti ai giornali quotidiani;

4) le norme di cui sopra sono applicate alle aziende editrici e stampatrici del settore interessate alle teletrasmissioni per e dall'estero.

Art. 16

MUTAMENTI DI PROPRIETÀ I mutamenti di proprietà e le modifiche dell'assetto proprietario che comportino il trasferimento di più del dieci per cento del capitale sociale saranno comunicati alle organizzazioni sindacali aziendali, territoriali, nazionali e a livello di gruppo.

Nel caso di passaggio di proprietà o di gestione dell'azienda i diritti acquisiti dai lavoratori si intendono riconosciuti dalla nuova proprietà o gestione.

TRASFERIMENTO DI TESTATA Nel caso di trasferimento della stampa di una testata da una tipografia ad altra dovranno esserne informate le organizzazioni di categoria. Le parti stipulanti si incontreranno allo scopo di esaminare, in tempo utile rispetto al verificarsi del trasferimento, le conseguenze del medesimo per limitarne, per quanto possibile, gli effetti sui livelli occupazionali.

Art. 17

APPALTI Richiamate le norme della legge 23 ottobre 1960, n. 1369 e ferme restando le situazioni di fatto, le aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani non potranno appaltare o fare eseguire a terzi lavorazioni attinenti al ciclo produttivo industriale che si conclude con la confezione delle copie nel reparto spedizione.

Art. 18

CONTROVERSIE Le controversie individuali, anche se interessanti una pluralità di persone, che insorgessero circa l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate tra la direzione dell'azienda e le rappresentanze sindacali, saranno deferite all'esame delle competenti associazioni territoriali di categoria ferma restando in ogni caso, la facoltà di ricorso all'autorità giudiziaria.

Le controversie collettive che insorgessero circa l'applicazione ed interpretazione della disciplina contrattuale, verranno deferite all'esame dei rispettivi livelli di competenza secondo le procedure ed i contenuti di cui all'allegato A2. La normativa di cui all'allegato A2 costituisce parte integrante della presente disciplina contrattuale.

Art. 19

QUADRI

Classificazione La qualifica di «quadro» di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190, si colloca in una posizione intermedia tra la struttura dirigenziale e il restante personale dell'azienda.

Declaratoria Lavoratori che, operando alle dirette dipendenze della direzione aziendale, svolgono con carattere di continuità funzioni direttive e/o di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi d'impresa, partecipando in condizioni di piena autonomia alla gestione delle risorse aziendali.

[Segretario generale, capo dei servizi di contabilità, capo del personale, direttore di stabilimento o di produzione responsabili dell'intero ciclo produttivo del giornale, direttore di sistemi informativi con operatività sui vari comparti aziendali].

Profili
1) Lavoratore che opera nel settore di impresa a lui affidato con compiti direttivi e/o di piena responsabilità, al fine di gestire e realizzare i programmi stabiliti dalla direzione aziendale.
2) Trattamento economico e normativo. Al quadro si applica il trattamento economico e normativo previsto per gli impiegati del livello 10 della classificazione unica. A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, ai lavoratori interessati viene corrisposta una indennità di funzione del sette per cento del minimo tabellare. L'indennità può essere assorbita fino a concorrenza in presenza di erogazioni di analoga natura concesse in sede aziendale. Tale indennità è utile ai soli fini del computo del TFR e della 13^{a} mensilità;
3) Ferma restando la normativa contrattuale prevista per la categoria degli impiegati, ai quadri è assicurato quanto segue:
a) Informazione L'azienda fornirà agli interessati gli elementi necessari alla conoscenza degli obiettivi generali aziendali concernenti il settore di attività nel quale operano;
b) Formazione Per i quadri saranno predisposti interventi formativi anche allo scopo di favorire la migliore conoscenza e comprensione dei mutamenti organizzativi e tecnologici in ordine alle rispettive aree di responsabilità.
c) Brevetti Oltre a quanto previsto dalla normativa di legge in materia di brevetti e previa specifica autorizzazione aziendale, viene riconosciuta ai quadri che ne facciano richiesta la possibilità di pubblicare testi relativi a ricerche o lavori afferenti la loro attività o di svolgere relazioni in ordine agli stessi argomenti.
d) Responsabilità civile Ai quadri sarà garantita la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su dieci livelli e che disciplina il regime di inquadramento dei lavoratori addetti alle attività del ciclo produttivo, agli uffici amministrativi ed ai servizi ausiliari.
L'inquadramento dei lavoratori nella scala classificatoria sarà effettuato sulla base delle declaratorie e/o dei profili professionali di cui al presente contratto che riassumono i gruppi professionali e i livelli indicati nei precedenti contratti con la nomenclatura richiamata a titolo di esempio.
La declaratoria determina, per ciascuna professionalità, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nel livello.
I profili rappresentano l'esemplificazione del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate.
I profili previsti dalla classificazione unica (addetto/assistente di redazione, documentalista, addetto ufficio grafico-infografico) sono riferiti ai modelli organizzativi nei quali sia prevista la relativa funzione specifica e ciò anche per quanto attiene l'attività multimediale (on line o di fonte web).
Per le mansioni non rappresentate nei profili o aventi contenuto professionale superiore a quello del relativo profilo, l'inquadramento sarà effettuato nell'ambito della stessa qualifica sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili esistenti.
Nessun lavoratore svolgente le mansioni rappresentate nel profilo potrà essere inquadrato in un livello inferiore a quello cui il profilo si riferisce.
La distinzione tra quadri, impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le disposizioni contributive e fiscali nonché agli effetti delle norme contrattuali, mutualistiche, previdenziali, comprese quelle aziendali, regolamentari, sindacali ecc., che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.
La classificazione unica diretta all'affermazione della qualifica professionale determina la mutabilità delle mansioni nell'ambito delle singole specializzazioni (livelli) previo confronto tra la direzione

aziendale e le rappresentanze sindacali nell'intento di soddisfare l'esigenza della migliore organizzazione del lavoro. Tale mutabilità può avvenire anche nel corso del ciclo produttivo del quotidiano.
La struttura della classificazione unica sarà attuata sulla base dei seguenti principi:
1) L'inquadramento nello stesso profilo dei lavoratori operanti in settori omogenei di produzione è diretto all'arricchimento professionale ed alla migliore organizzazione del lavoro. L'inquadramento nello stesso settore di produzione, allo stesso livello retributivo, deve consentire lo svolgimento di mansioni plurime con mobilità nell'ambito del settore e la mutabilità delle mansioni ove l'organizzazione del lavoro lo renda opportuno anche nell'arco giornaliero di lavorazione del quotidiano.
2) Ai fini di cui sopra sono individuabili i seguenti settori omogenei di produzione:
preparazione (tastierizzazione, titolazione, impaginazione);
rotativa (esclusi gli ausiliari);
spedizione (esclusi gli ausiliari).
Per tali settori è prevista in relazione alle esigenze produttive dell'azienda la riqualificazione di tutto il personale interessato al fine di consentire l'acquisizione della nuova professionalità ed il conseguente inquadramento a livello superiore rispetto a quello di provenienza.
3) Per l'attuazione di quanto in precedenza indicato si procederà, a livello aziendale, a realizzare accordi anche in corrispondenza dei piani editoriali che stabiliscano tempi e modalità della riqualificazione.
4) Nel periodo precedente l'avvenuta riqualificazione, i lavoratori manterranno la qualifica e la retribuzione del livello di provenienza. Non usufruiranno dell'inquadramento a livello superiore i lavoratori che, per cause oggettive e valutate nei singoli casi dall'azienda e dalle RSU, non saranno riqualificati o risulteranno non idonei al termine della riqualificazione.
5) Per gli impiegati esecutivi amministrativi [1] è prevista una possibilità di carriera sino al livello 5 legata ad un periodo di permanenza nei livelli inferiori (due anni nel 3° e tre anni nel 4°) che consenta lo svolgimento delle mansioni di appartenenza con accresciuta capacità professionale e preparazione pratica.
6) A decorrere dal 1 agosto 1999 i lavoratori assunti dalle aziende, sono inseriti in un percorso tecnico-professionale di 4 anni finalizzato alla specializzazione e all'accrescimento professionale anche mediante specifici percorsi di formazione. Al termine del percorso i lavoratori conseguiranno il pieno trattamento economico previsto per il livello di inquadramento della rispettiva qualifica.
L'inquadramento iniziale sarà quello di 2 livelli inferiore rispetto a quello finale con progressione biennale da un livello all'altro.
L'attestazione retributiva iniziale è fissata per il primo anno di anzianità al 60% del trattamento economico in vigore per il livello finale di attestazione.
L'attestazione retributiva sarà al 70%, 80% e 90% del trattamento sopra richiamato rispettivamente per il secondo, terzo e quarto anno di anzianità.
7) Ferma restando la collocazione nella classificazione unica del complementare specializzato (livello 5), del complementare altamente specializzato (livello 6) e del tecnico di elevata specializzazione con due anni di anzianità nella qualifica (livello 7), al fine di consentire la crescita professionale degli addetti alla manutenzione, per i complementari di livello 5 e di livello 6 è previsto un percorso di carriera fino al livello 7, nel contesto di un graduale iter professionale riqualificatorio finalizzato all'acquisizione dei contenuti professionali necessari per lo svolgimento anche delle mansioni previste dal livello superiore rispetto a quello di appartenenza.
A tal fine l'iter professionale riqualificatorio si articola:

[1] Dal livello 3:, addetto a mansioni semplici di segreteria, addetto a mansioni di scritturazione e copia, addetto al controllo fatture, addetto al controllo documenti contabili relativi al materiale. Dal livello 4: aiuto contabile, stenodattilografo, fatturista.

per i complementari di livello 5 in un periodo non inferiore ai sei mesi per l'immissione nel livello 6;
per i complementari di livello 6 in un periodo non inferiore a due anni per l'immissione nel livello 7.

Al termine del percorso, ed a seguito dell'accertamento dell'idoneità dello svolgimento delle nuove mansioni, i lavoratori vengono immessi nel livello superiore rispetto a quello di appartenenza.
Nel periodo precedente l'avvenuta riqualificazione i lavoratori mantengono la qualifica e la retribuzione del livello di provenienza.

LIVELLO 10

Declaratoria Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive con operatività all'interno del ciclo di produzione o dell'intero comparto amministrativo e commerciale dei quali coordinano l'andamento funzionale ed organizzativo, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione delle direttive generali ricevute.
[Segretario generale, capo dei servizi di contabilità, capo del personale, direttore di stabilimento o di produzione responsabili dell'intero ciclo produttivo del giornale, direttore dei sistemi informativi con operatività sui vari comparti aziendali, responsabile di più uffici collegati con compiti di particolare rilevanza, responsabile di più settori portanti di produzione].

Profili
- Lavoratore con responsabilità operativa all'interno del ciclo di produzione o dell'intero comparto amministrativo o commerciale, con ampi poteri discrezionali, responsabilità gerarchica ed autonomia decisionale.
- Lavoratore responsabile dei sistemi informativi che cura e coordina l'ideazione, analisi, sviluppo e realizzazione, nell'ambito delle strategie aziendali, di progetti informativi interessanti i vari comparti aziendali, particolarmente complessi dal punto di vista delle scelte e dell'utilizzazione delle risorse in aziende ove operino i sistemi integrati.

LIVELLO 9

Declaratoria Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive, che con autonomia di iniziativa attuano le disposizioni generali aziendali o che svolgono funzioni equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza.
[Capo della contabilità generale, capo ufficio manodopera, capo dell'ufficio economato ed acquisti, capo ufficio promozione e diffusione, capo dell'ufficio preventivi, controlli e costi, capo dell'ufficio pubblicità, capo del centro elettronico ovvero responsabile del sistema editoriale integrato, capo del servizio fotografico, direttore di stabilimento, direttori di tipografia, capo del complesso dei servizi tecnici, capo servizio telescriventi di agenzie di stampa della sede centrale con almeno due reti nazionali e non meno di cento collegamenti fra interni ed extraurbani, capo dei servizi di radiotelefoto, analista di sistemi e procedure in aziende che adottano sistemi informativi particolarmente complessi].

Profili
- Lavoratore responsabile di uno o più rami di attività dell'azienda (amministrativo, tecnico, commerciale) con poteri discrezionali, responsabilità gerarchica ed autonomia di iniziativa per l'attuazione delle direttive generali impartitegli o che, anche se solo, svolge funzioni equivalenti per importanza responsabilità e delicatezza.

- Lavoratore che in base alle direttive impartitegli progetta autonomamente metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico e/o elabora l'impostazione generale di programmi di ampia portata in aziende che adottano complessi sistemi informativi,

LIVELLO 8

Declaratoria Appartengono a questo livello i lavoratori che avendo notevole preparazione professionale esplicano mansioni di concetto con facoltà di iniziativa e in condizioni di adeguata autonomia guidano, controllano e coordinano l'attività di uffici o reparti aventi strutture e compiti articolati e complessi ovvero sono adibiti a mansioni che richiedendo elevate capacità tecniche e professionali implicano una approfondita conoscenza delle varie fasi dell'attività aziendale.
[Capi di uffici e/o di reparti produttivi aventi struttura e compiti articolati e complessi, capi dei settori omogenei, produttore pubblicitario, correttore-revisore con particolari requisiti professionali, addetto alla diffusione notturna operante in tipografia, esperto di controllo gestione budget, addetto al sistema del personale, assistente alla redazione, addetto all'ufficio grafico, **addetto all'ufficio grafico-infografico**, grafico di redazione, ispettore alla diffusione, esperto marketing, esperto di contabilità generale, tecnico polifunzionale, documentalista].

Profili
- Lavoratore che guida, controlla e coordina l'attività di uffici o reparti produttivi aventi strutture e compiti articolati e complessi o settori omogenei a lui affidati.
- Lavoratore (anche se solo) responsabile di una fase tecnica, amministrativa o commerciale dell'attività aziendale.
- Lavoratore con ampia preparazione culturale (documentabile anche con idonei titoli di studio) e professionale (maturata attraverso una adeguata anzianità di mansione) che in presenza di sistemi editoriali integrati particolarmente avanzati e previa riqualificazione, operando da solo, interviene per le funzioni di sua competenza nella correzione e nella revisione definitiva della pubblicazione in ogni parte.
- Lavoratore con adeguata esperienza che opera in tipografia e stabilimento di stampa in collegamento sistematico con la redazione per determinare in regime di autonomia le opportune variazioni di tiratura connesse in particolare con le edizioni provinciali assumendo altresì le decisioni necessarie per ottimizzare la distribuzione. (Addetto alla diffusione notturna operante in tipografia).
- Lavoratore che, avvalendosi dei nuovi sistemi informatici, coadiuva il responsabile del controllo di gestione nella impostazione dei piani previsionali nonché nella verifica periodica di eventuali scostamenti al fine del raggiungimento degli obiettivi gestionali. (Esperto di controllo gestione budget).
- Lavoratore dell'ufficio manodopera e personale con adeguata esperienza e preparazione professionale di base che, oltre ai compiti previsti dal livello 7, gestisce e controlla all'interno dell'ufficio amministrazione del personale lo sviluppo degli aggiornamenti e delle modifiche da apportare al sistema informativo del personale, curando e contribuendo fattivamente alla realizzazione delle modifiche stesse. (Addetto al sistema del personale).
- Lavoratore con ampia preparazione tecnica e culturale che, operando su sistemi editoriali integrati e secondo le indicazioni della redazione, compila rubriche e/o pagine speciali e/o di servizio quotidiane con relative tabelle e, sulla base di tali indicazioni, raccoglie gli elementi informativi, provvede alla ricerca iconografica, all'effettuazione di tagli, aggiunte, modifiche e alla digitazione di didascalie e loro collocazione grafica, eventualmente utilizzando a tal fine banche dati e/o centri informativi esterni ed interni curando anche la revisione tecnica definitiva delle pagine e/o del bollettino (Assistente alla redazione).
- Lavoratore con ampia preparazione di base e con accresciute capacità operative su mezzi tecnicamente avanzati che attraverso l'utilizzo di strumenti informatici realizza con facoltà di iniziativa in

base alle indicazioni redazionali grafici complessi anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici cartine, disegni, istogrammi, logo, ecc. **(Addetto all'ufficio grafico-infografico).**

- Lavoratore con ampia preparazione che nell'ambito delle indicazioni ricevute progetta e realizza graficamente pagine redazionali, pubblicitarie e di servizio, inserti, supplementi eccetera anche realizzando librerie elettroniche di pagine di riferimento per l'elaborazione tecnica definitiva e che - nelle aziende dove sia attuato il modello di organizzazione che preveda la figura unica - essendo in possesso di scolarità adeguata, previa riqualificazione e addestramento, svolge tutte le mansioni afferenti il settore della preparazione del giornale (dalla dimafonia, tastierizzazione, fotografia, impaginazione alla revisione e correzione); (grafico di redazione).

- Lavoratore addetto al settore ispettivo che oltre a svolgere con competenza le funzioni previste al 7° livello agisce sistematicamente con professionalità e compiti maggiormente impegnativi come esperto di marketing e della promozione in stretta ed operante interconnessione con l'ufficio commerciale..

- Lavoratore che, nelle aziende in cui sia prevista la relativa funzione, avendo acquisito notevole preparazione ed esperienza professionale analizza ed elabora i dati di mercato, predispone ed attua i piani di marketing generali e/o di prodotto coordinando la realizzazione delle iniziative pubblicitarie e promozionali (esperto marketing).

- Lavoratore che, con ottima conoscenza dei sistemi informativi contabili, coadiuva il responsabile dell'ufficio nella cura di tutti gli aspetti della contabilità generale, del bilancio e della gestione clienti/fornitori (esperto contabilità generale).

- Lavoratore di notevole e completa specializzazione che, in base ad esperienze maturate nel livello 7° quale tecnico di elevata specializzazione, oltre a svolgere le specifiche competenze professionali previste dal 7° livello, effettua in piena autonomia interventi polifunzionali di natura meccanica, pneumatica, idraulica, elettrica, elettronica ove esistenti e, relativamente al software, ne assicura la verifica funzionale ed eventuale re-installazione, al fine di garantire la piena e completa efficienza degli impianti aziendali. Nell'ambito dello specifico intervento può coordinare apporti operativi interni e/o esterni (tecnico polifunzionale).

- Lavoratore con notevole e completa preparazione tecnica e culturale, fornito di titolo di studio superiore o cultura equivalente, ove la funzione esista, collabora con apporti consoni alla propria professionalità alla progettazione di banche dati individuando, nella successiva gestione applicativa, le modifiche da apportare per ottimizzare le risposte alle esigenze informative. Progetta, realizza ed aggiorna i criteri e le metodologie di archiviazione di banche dati interagendo anche con centri documentazione e banche dati esterne, provvede alla impostazione e aggiornamento sul software operativo, ricerca raccoglie e organizza dati testuali, iconografici e statistici su supporto digitale. Esegue ricerche anche complesse su banche dati interne ed esterne italiane ed estere (documentalista).

LIVELLO 7

Declaratoria Appartengono a questo livello i lavoratori che avendo adeguata preparazione professionale esplicano mansioni di concetto o tecniche con facoltà di iniziative nell'ambito delle proprie funzioni e che in maniera autonoma guidano, controllano e coordinano l'attività di singoli uffici o reparti loro affidati.

[Capi ufficio, capi reparto, correttore-revisore di bozze anche se opera all'unità video, analista e programmatore, economo, approvvigionatore, cassiere centrale, ispettore alla diffusione, ispettore di tipografia, addetto all'ufficio manodopera e personale che studia e cura l'applicazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe e che provvede alle pratiche relative presso istituti ed enti di previdenza ed assistenza dei lavoratori, magazziniere principale coordinatore del movimento di più magazzini distaccati, capo turno telescriventi delle agenzie di stampa, tecnico di elevata specializzazione con due anni di anzianità nella qualifica che opera nel campo dell'impiantistica elettronica e elettromeccanica, contabile primanotista (anche con macchina contabile o terminale) che

collabora all'impostazione e alla applicazione delle procedure di contabilità, tecnico di redazione, capo macchina di rotativa di sofisticata tecnologia, operatore sistemi di telecomunicazione, addetto marketing, esperto assistenza informatica, **coordinatore della segreteria di redazione**].

Profili

- Lavoratore (anche se solo) che con specifica competenza professionale e concettuale interviene in una fase del ciclo produttivo di lavoro.
- Lavoratore di elevata specializzazione nel campo dell'impiantistica elettronica o elettromeccanica che, in base a vasta esperienza e approfondita conoscenza delle diverse tecnologie e con capacità di interpretazione di schemi e disegni, effettua interventi di rilevante portata sugli impianti stessi, in piena autonomia e con le azioni operative idonee a garantirne la piena efficienza
- Lavoratore con elevata professionalità che previa riqualificazione ed addestramento coadiuva il redattore nelle fasi di lavorazioni dirette a dare definizione grafica ai contenuti del giornale.
- Lavoratore che, per effetto di una accresciuta professionalità a seguito di riqualificazione, opera su macchine da stampa a doppio sviluppo, a doppia larghezza ed alta velocità, anche a colori, e di più avanzata e sofisticata tecnologia, con responsabilità del ciclo produttivo coordinando il lavoro dell'organico a lui affidato.
- Lavoratore che, avendo la padronanza di almeno due linguaggi di programmazione, analizza e programma situazioni operative complesse.
- Lavoratore che con specifica competenza professionale è adibito a funzioni amministrative e/o commerciali e che, con facoltà di iniziativa, elabora, analizza, controlla e verifica dati ai fini dell'ottimizzazione dell'attività aziendale operando concettualmente con sistemi informativi.
- Lavoratore di elevata specializzazione che nelle aziende dove sia attuato il modello di organizzazione del lavoro conseguente previa riqualificazione cura il funzionamento e l'assistenza agli utilizzatori dei sistemi di pertinenza dell'azienda anche strutturati in reti decentrate ed opera per la ricezione del materiale (testi e fotografie anche a colori) e/o ne cura il trattamento con gli strumenti messi a disposizione, dalla ricezione dei testi anche per dimafono alla realizzazione dell'impaginato finito. (Operatore sistemi telecomunicazione).
- Lavoratore con adeguata preparazione professionale che, secondo le direttive ricevute, collabora alla realizzazione delle singole iniziative di marketing, ne controlla l'attuazione ed elabora dati e relative statistiche (addetto marketing).
- Lavoratore di elevata specializzazione che, con profonda conoscenza degli aspetti operativi e delle applicazioni dei sistemi informativi aziendali, controlla la funzionalità degli stessi (allineamento fra sistemi, purghe, controllo del ciclo di lavorazione) e fornisce adeguata e completa assistenza agli utenti intervenendo anche direttamente al fine di garantire il normale svolgimento dell'attività degli stessi (esperto assistenza informatica).
- **Lavoratore che opera nella segreteria di redazione svolgendo anche funzioni di coordinamento della stessa.**

LIVELLO 6

Declaratoria Appartengono a questo livello:
a) lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono completa conoscenza tecnica ed amministrativa nonché notevole pratica ed esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa;
b) lavoratori con mansioni di natura operativa che richiedono elevati requisiti di capacità e più estese conoscenze tecniche per lo svolgimento di lavori ed operazioni di complesso contenuto.
[Cassiere, contabile, primanotista, corrispondente capace di redigere lettere o comunicati, traduttore di lingua straniera che svolga tale mansione con carattere continuativo, addetto all'ufficio avviamento-abbonamenti-spedizione e vendite che aggiorna gli avviamenti delle spedizioni correlativamente alle complesse variazioni di orario nonché alle segnalazioni che pervengono da parte delle direzioni

tecniche postali e ferroviarie, che sbriga la corrispondenza con i rivenditori, con le poste e le ferrovie per reclami ed accertamenti, stenografo corrispondente anche in lingua estera, distributore di giornali con responsabilità di cassa, archivista che provveda concettualmente all'impostazione e alla tenuta dell'archivio redazionale e alla formazione del medesimo in modo da soddisfare ogni esigenza della redazione, addetto al desk che cura la selezione e la diffusione dei servizi fotografici con perfetta conoscenza della lingua inglese in grado di compilare un testo esauriente di offerte di telefoto ai giornali, disegnatore, ritoccatore di originali fotografici, addetto al fac-simile, operatore grafico (settore di preparazione, previa riqualificazione), addetto ufficio manodopera, telescriventista agenzie di stampa (anche in lingua estera), operatore CED, addetto alle telefoto, rotativista altamente specializzato, dimafonista (previa riqualificazione), fotografo altamente specializzato nei quotidiani, complementare altamente specializzato (previa riqualificazione), ispettore alla diffusione, di nuova assunzione, nel primo anno di anzianità nella qualifica, addetto alla redazione, addetto all'ufficio grafico, **Operatore computer to plate (CTP)].**

Profili

- Lavoratori con mansioni di concetto che svolgono funzioni di segreteria di particolare importanza anche nelle redazioni.
- Lavoratore con mansioni di concetto che richiedono adeguata competenza professionale ma con minore facoltà di iniziativa ed autonomia rispetto ai lavoratori di cui al livello precedente.
- Lavoratore altamente specializzato che previa riqualificazione agisce in modo coordinato su tutte le apparecchiature collegate e non ai sistemi elettronici di elaborazione nel settore della preparazione.
- Lavoratori con compiti di coordinamento nell'ambito dei vari cicli di lavoro ma con minori facoltà di iniziativa rispetto ai lavoratori di cui al livello precedente.
- Lavoratore di concetto che operando anche con sistemi informativi è adibito a funzioni amministrative e/o commerciali che richiedano adeguata preparazione.
- Lavoratore altamente specializzato (il cui capo macchina sia classificato a livello superiore) che in base alla accresciuta professionalità acquisita, previa riqualificazione nel quadro di una nuova organizzazione del lavoro opera in tutte le fasi su qualsiasi macchina da stampa a doppio sviluppo, a doppia larghezza ed alta velocità, anche a colori di più avanzata e sofisticata tecnologia, ovvero opera su tutte le fasi di lavorazione (compreso il colore) con accresciuta professionalità in presenza di aggiornamenti tecnologici applicati alle rotative (es. controllo regolamentazione colore a distanza, controllo elettronico densitometrico delle lastre ecc.) tali da assimilare le caratteristiche delle stesse a quelle di più sofisticata tecnologia.
- Lavoratore di elevata capacità che, previa riqualificazione, opera nella fase di ricezione, registrazione trascrizione e sbobinamento di tutto il materiale redazionale espletando compiutamente tutte le funzioni connesse al ciclo delle telecomunicazioni utilizzando unità video collegate con i sistemi dell'area di preparazione.
- Lavoratore altamente specializzato che con autonomia di giudizio e responsabilità dei risultati soddisfa secondo le specifiche indicazioni le esigenze redazionali di immagini fotografiche e cura per tutto il materiale fotografico utilizzato dalla redazione lo sviluppo, la stampa anche a colori e l'archiviazione.
- Lavoratore altamente specializzato che, previa riqualificazione, con adeguata competenza e sufficiente autonomia garantisce la manutenzione e il funzionamento di impianti altamente sofisticati collegati alla produzione.
- Lavoratore con mansioni di concetto che acquisisce raccoglie e assembla materiale informativo ivi comprese trame e sommari per pagine e/o rubriche di servizio provvedendo altresì alla relativa immissione nel sistema editoriale (Addetto alla redazione).
- Lavoratore impiegato nell'ufficio grafico che, con adeguata preparazione professionale e capacità operativa, attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e in collegamento con sistemi editoriali e su indicazione della redazione produce, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, grafici di

semplice realizzazione ovvero interviene apportando modifiche a grafici già esistenti cartine, disegni, istogrammi, logo ecc. (Addetto all'ufficio grafico).

- **Lavoratore altamente specializzato che, previa riqualificazione, attraverso l'utilizzazione di strumenti informatici (computer to plate), effettua tutte le operazioni necessarie per la ricezione e il trasferimento diretto su lastra da stampa di immagini e testi fino all'ottenimento della lastra incisa e relativi accorpamenti di pagine.**

LIVELLO 5

Declaratoria Appartengono a questo livello:
a) lavoratori con mansioni esecutive che richiedono notevole preparazione pratica e professionale a carattere tecnico-produttivo o amministrativo.
b) lavoratori con mansioni di natura operativa che richiedono un completo grado di specializzazione tecnica o tecnologica del proprio lavoro.
[Impaginatore sia a caldo che a freddo, addetto montaggio selezione colore, fotoincisore, fotoriproduttore, tastierista, addetto alla pubblicità, complementare specializzato, fotografo impiegato nei quotidiani che svolgendo tutte le mansioni della professione è adibito saltuariamente su indicazione della redazione anche a servizi di particolare importanza, speditore di notevole specializzazione].

Profili
- Lavoratore notevolmente specializzato addetto alle macchine per la preparazione del giornale.
- Lavoratore notevolmente specializzato che completa la preparazione del giornale e che interviene sulla selezione del colore.
- Lavoratore notevolmente specializzato che previa riqualificazione e superamento di specifici testi attitudinali, nell'ambito della specialità di competenza, svolge lavori complementari di manutenzione, aggiustaggio, messa a punto e montaggio di macchine e impianti con interventi sino al livello di componente elementare.
- Lavoratore con mansioni esecutive adibito a funzioni tecniche o amministrative che richiedono notevole preparazione pratica e professionale.
- Lavoratore notevolmente specializzato che affianca e collabora con il capo reparto con compiti specifici per la gestione di sistemi automatizzati e/o computerizzati di spedizione.
- Lavoratore di notevole specializzazione che, nel quadro di una riorganizzazione del lavoro e conseguente ridefinizione degli organici, derivante dall'adozione di sistemi di spedizione di più avanzata e sofisticata tecnologia (comprese le apparecchiature di inserimento automatizzato collegato in linea), ovvero derivante da aggiornamenti tecnologici applicati agli impianti di spedizione tali da assimilare le caratteristiche degli stessi a quelli di più sofisticata tecnologia, effettua tutte le operazioni richieste nel settore omogeneo, ivi compresi tempestivi interventi sulla programmazione, assicura la conduzione degli impianti comprese le relative regolazioni ed esegue la manutenzione ordinaria.

LIVELLO 4

Declaratoria Appartengono a questo livello:
a) lavoratori che svolgono mansioni esecutive di natura tecnica o amministrativa che richiedono un buon grado di preparazione pratica o professionale;
b) lavoratori con mansioni di natura operativa che richiedono un adeguato grado di preparazione professionale ed una prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio della mansione.
[Fotografi nelle agenzie di stampa, stampatore duplex macchina piana prima categoria, autista, capo fattorino e uscieri, aiuto contabile, archivista fotografico nelle agenzie di stampa, aiuto addetto al desk, stenodattilografo, fatturista, telefonista o addetto al centralino telefonico, infermieri diplomati, uscieri e fattorini addetti ai servizi degli uffici con mansioni di fiducia].

Profili
-Lavoratore con mansioni esecutive adibito a funzioni tecniche o amministrative che richiedono un buon grado di preparazione pratica e professionale, anche con compiti di fiducia e di ausilio agli uffici ed alle redazioni.

LIVELLO 3

Declaratoria Appartengono a questo livello:
a) lavoratori con mansioni esecutive che richiedono una specifica preparazione pratica e professionale.
b) lavoratori con mansioni che richiedono un completo grado di qualificazione tecnica del proprio lavoro.
c) lavoratori che svolgono funzioni discontinue e di attesa
[Magazziniere che effettua anche la movimentazione delle bobine, verificatore di resa, addetto a mansioni semplici di segreteria, addetto al controllo fatture, addetto al controllo documenti contabili relativi al materiale, distributore e collocatore di fotografie nelle agenzie di stampa, portieri, uscieri, fattorini, custodi, guardiani].

LIVELLO 2

Declaratoria – Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività ausiliaria al processo produttivo di manovalanza comune.

LIVELLO 1

Declaratoria - Appartengono a questo livello le addette alla pulizia [Addetta alle pulizie].
Nota a verbale
Fermo restando quanto stabilito nel presente articolo e tenuto conto delle modificazioni che possono scaturire dalla nuova organizzazione del lavoro e dalla utilizzazione di più avanzate tecnologie, le parti si riservano di valutare a livello nazionale anche sulla base delle esperienze che potranno maturare in azienda le possibilità di integrazione dell'attuale schema di inquadramento e classificazione del personale con riferimento a specifiche nuove figure di professionalità emergenti.

NORME TECNICHE Le qualifiche tecniche e le mansioni ad esse correlate sono le seguenti:
A) SISTEMA A FREDDO
1) Tecnico di redazione È l'impiegato che, proveniente prioritariamente dai vari settori della preparazione (impaginatore, correttore, revisore, operatore grafico), dove ha acquisito notevole professionalità ed esperienza previa riqualificazione e addestramento coadiuva il redattore nelle fasi di lavorazione dirette a dare definizione grafica ai contenuti del giornale.
2) Operatore grafico È l'operaio fotocompositore che con adeguata competenza professionale realizza la formazione dell'impaginato finito curando il trattamento del materiale redazionale e pubblicitario (testo, titolo, illustrazione) anche su video impaginatore o operando su sistemi che presentino un più alto grado di aggregazione.
Tale figura professionale realizza la ricomposizione organica delle funzioni tipografiche al fine di produrre la pagina finita in tutte le sue componenti, nel senso che essa acquisisce tutti gli aspetti e le specializzazioni della lavorazione compositiva, grafica e tipografica espletando compiutamente tutte le funzioni connesse all'intero ciclo produttivo nell'ambito della prestazione lavorativa giornaliera.
L'operatore grafico comunque quando digita dovrà dare la produzione quantitativamente prevista per il tastierista.

L'operatore proviene prioritariamente dalle categorie degli impaginatori, dei titolisti e dei tastieristi e si qualifica attraverso un periodo di tirocinio in produzione che non potrà essere inferiore a sei mesi durante i quali conserverà il trattamento retributivo e la categoria di provenienza.
L'acquisizione della nuova qualifica decorrerà dalla data di accertamento della idoneità professionale in produzione che dovrà rispondere all'effettivo svolgimento di tutte le mansioni richieste, con un riscontro reale da parte aziendale a completamento del periodo di tirocinio. Tempi e modalità del tirocinio, così come pure la procedura per il riscontro della avvenuta riqualificazione, verranno definiti a livello aziendale.
3) Tastierista È l'operaio addetto alla tastiera in linea o fuori linea e/o al terminale video che, a regola d'arte, opera copiando il testo o per ricezione acustica immettendo le informazioni necessarie alla definizione grafica dello stesso e che, in funzione delle esigenze derivanti dall'organizzazione aziendale, richiama al video testi comunque composti per darne la definizione grafica, apportare le correzioni e gli adattamenti alle variazioni sugli originali (maiuscole, capoversi, cancellazioni, aggiunte, ecc.).
L'operatore tastierista dovrà dare una produzione giornaliera per turno, corretta e su tastiera efficiente di:
51.000 battute per nastro chilometrico oppure una produzione media oraria corretta di 8.500;
48.000 battute per nastro giustificato oppure una produzione media oraria corretta di 8.000.
Le predette misure verranno proporzionalmente ridotte per quanto riguarda la produzione giornaliera, in ragione dell'orario stabilito dal vigente contratto per i linotipisti delle città di Roma e di Palermo; per Trieste in base alle condizioni di miglior favore di cui alla Parte IV del vigente contratto di lavoro.
4) Addetto alle fototitolatrici È l'operaio che agendo su macchine titolatrici dotate o no di video, collegate o no con sistemi di elaborazione, provvede alla composizione dei titoli e ove necessario al loro semplice ingrandimento per adattarli alla giustezza prevista.
5) Addetto alla fotocompositrice È l'operaio che cura il funzionamento della fotocompositrice caricando, ove richiesto, i programmi, i dischi dei caratteri, il materiale fotosensibile provvedendo allo sviluppo dello stesso. Nel caso di fotocompositrici fuori linea immette sulla stessa i testi ed i titoli codificati operando sui comandi necessari per la composizione.
6) Impaginatore È l'operaio che provvede al prelievo, rifilo e incollaggio delle strisce o dei blocchi fotocomposti e del rimanente materiale in modo da produrre la pagina finita secondo le indicazioni del menabò o del redattore impaginatore; egli potrà anche operare sul terminale videoimpaginatore per impaginazione parziale o a piena pagina.
7) Addetto alla pubblicità È l'impaginatore che utilizzando le apparecchiature a disposizione cura, produce e impagina il materiale atto alla realizzazione della pubblicità.
8) Fotoriproduttore È l'operaio che, utilizzando apparecchiature ottiche (macchine fotografiche verticali o orizzontali, ingranditori, bromografi, ecc.), o elettroniche digitali, è in grado di ottenere riproduzioni al tratto o a mezza tinta, bianco e nero o colore, sia in pellicola che in carta da montare sulle pagine in lavorazione. Può eseguire inoltre la riproduzione dell'impaginato finito per ottenere il negativo o il positivo per le successive lavorazioni. Esegue, ove occorra, gli opportuni ritocchi.
9) Addetto al fac-simile È colui che anche con apparecchiature a laser provvede alla trasmissione, ricezione e sviluppo di pagine intere (la ricezione può avvenire su pellicola, su carta o su lastra in impianti locali o remoti), effettuando anche la manutenzione delle macchine e intervenendo presso gli enti competenti per il buon funzionamento delle linee.
10) Addetto alle telefoto È colui che trasmette e riceve telefoto provvedendo all'attivazione dei collegamenti e alla pulizia e manutenzione ordinaria delle macchine, compresa la messa a punto delle parti elettroniche, ottiche e meccaniche, per la ricetrasmissione.

11) Rotativista (livello 6). È l'operaio che, in virtù della riqualificazione, agendo durante il turno di lavoro su tutte le posizioni del settore rotativa è in grado di svolgere i compiti dell'impressore [*]e del tasterista e inoltre effettua lavori di manutenzione ordinaria (registrazioni, sostituzioni di rivestimenti, lubrificazione, ecc.) del settore rotativa.

Rotativista altamente specializzato (**livello 6).** È il rotativista (settore di rotativa con i compiti sopra indicati) che previa riqualificazione, riorganizzazione produttiva e conseguente ridefinizione degli organici, opera su macchina da stampa a doppio sviluppo, doppia larghezza, ad alta tecnologia ed alta velocità anche a colori dotata di dispositivi elettronici, e ne assicura la conduzione intervenendo anche sull'impostazione dei controlli ovvero opera su tutte le fasi di lavorazione (compreso il colore) con accresciuta professionalità a seguito di aggiornamenti tecnologici applicati alle rotative (es. controllo regolamentazione colore a distanza, controllo elettronico densitometrico delle lastre ecc.) tali da assimilare le caratteristiche delle stesse a quelle di più sofisticata tecnologia.

Fermo restando quanto previsto dal contratto 14 giugno 1982 [**], per quanto riguarda gli organici delle rotative tipografiche che impiegano lastre stereotipiche in piombo fino a 32 lastre (16 pagine) per:

rotative tipogratiche con lastre fotopolimere;

rotative offset;

rotative con sistemi meccanici e automatici di regolazione e controllo e con caratteristiche tecnologiche sofisticate e/o ad alta velocità

la definizione degli organici verrà stabilita in sede aziendale secondo l'entità necessaria per il miglior utilizzo dell'impianto e sulla base di quanto disposto dal paragrafo «organici lordi» dell'art. 4 delle norme operai.

12) Speditori (**livello 5)** Speditore è l'operaio che è in grado di adempiere a tutte le mansioni inerenti alla spedizione dei quotidiani e che in particolare compila i fogli di spedizione e provvede all'instradamento delle spedizioni.

Nell'assunzione di nuovo personale, qualora non vi fossero speditori disoccupati, si darà la precedenza ai legatori cartotecnici e librai.

In caso di trasformazioni tecnologiche riguardanti le fasi delle lavorazioni concernenti la spedizione verranno riqualificati ed adibiti gli speditori.

Speditore (settore di spedizione, previa riqualificazione) (**livello 5)** È l'operaio che in virtù della riqualificazione è in condizione di intervenire su sistemi automatizzati e/o computerizzati provvedendo anche alla manutenzione ordinaria.

Speditore di notevole specializzazione (**livello 5)** È l'operaio in possesso di notevole specializzazione che, nel quadro di una riorganizzazione del lavoro con conseguente ridefinizione degli organici, derivante dall'adozione di sistemi di spedizione di più avanzata e sofisticata tecnologia

---

[*] Compiti dell'impressore; cura l'applicazione delle lastre, l'inchiostrazione, il funzionamento delle bobine, coadiuva il capo macchina nel controllo delle piegatrici, esegue la pulizia dei rivestimenti e la lubrificazione delle macchine, effettua i passaggi carta e ne controlla lo svolgimento durante la tiratura. Provvede inoltre al riempimento dei calamai, alla registrazione e manutenzione grafica della macchina, riceve il giornale durante la tiratura e coadiuva al montaggio delle bobine.

[**] Contratto collettivo nazionale di lavoro del 14 giugno 1982.

Composizione delle squadre per macchine rotative:

	Capo macch.	Rotativisti	totale
Da 4 a 8 lastre: 1 piega	1	2	3
Da 4 a 12 lastre: 1 piega	1	2	3
Da 16 lastre: 1 piega	1	3	4
Da 16 lastre: 2 pieghe	1	4	5
Da 16 a 32 lastre	1	6	7

Nelle piccole aziende dove esiste una sola macchina rotativa per la stampa di un solo quotidiano che non superi le 15.000 copie, l'organico sarà quello fissato per le rotative da 4 a 12 lastre anche se la capacità di tale macchina fosse di un numero superiore di lastre.

(comprese le apparecchiature di inserimento automatizzato collegate in linea), ovvero derivante da aggiornamenti tecnologici applicati agli impianti di spedizione tali da assimilare le caratteristiche degli stessi a quelli di più sofisticata tecnologia, effettua tutte le operazioni richieste nel settore omogeneo, ivi compresi i tempestivi interventi sulla programmazione, assicura la conduzione degli impianti comprese le relative regolazioni ed esegue la manutenzione ordinaria.

13) Ausiliari Sono ausiliari i lavoratori che svolgono attività ausiliaria al processo produttivo di manovalanza comune. Non potranno essere assunti ausiliari che non abbiano compiuto 18 anni.

14) Operai complementari Sono considerati operai complementari coloro che esplicano una attività di mestiere che è di complemento all'attività principale dello stabilimento. ~~**La collocazione degli operai complementari nel vigente schema classificatorio è stata definita dall'art. 5 dell'accordo 15 marzo 2001 secondo i criteri e le modalità ivi previste (Allegato F).**~~

15) Operai con funzioni discontinue e di attesa Sono operai con funzioni discontinue e di attesa gli autisti per trasporto persone gli uscieri, i portieri, i custodi, i guardiani, i portatori ed i fattorini, salve per quanto riguarda questi ultimi le eccezioni previste dal RD 6 dicembre 1923, N. 2657.

16) Tecnico di elevata specializzazione che opera nel campo dell'impiantistica elettronica o elettromeccanica È colui che in possesso di un titolo di studio specialistico (perito elettronico o perito elettromeccanico) e di una approfondita conoscenza dei circuiti elettronici analogici e digitali e dei sistemi a lui affidati nonché degli impianti elettromeccanici ad alto grado di sofisticazione (macchine, apparecchiature e terminali elettronici) è in grado di effettuare il pronto intervento di ripristino in caso di guasto individuando e sostituendo la parte guasta (sottosistema, scheda elettronica o parte degli impianti) e intervenendo in seconda istanza fino a livello di componente elementare. A tal fine il tecnico elettronico o elettromeccanico sarà in grado di utilizzare gli appositi manuali (manuale dell'operatore, manuale di manutenzione, data books), le apparecchiature e la strumentazione di laboratorio e i componenti elettronici ed elettromeccanici, della cui organizzazione e cura è responsabile.

17**) Operatore computer to plate (CTP): e' l'operaio, altamente specializzato che effettua la configurazione e il settaggio del flusso di lavoro, dalla ricezione del file all'ottenimento della lastra incisa, cura il corretto accoppiamento delle pagine, predispone i collegamenti fra i vari software, controlla la completezza del materiale ricevuto, mantiene e cura i collegamenti con le unità remote di trasmissione, provvede al caricamento delle lastre necessarie, effettua la manutenzione e la pulizia dell'impianto e delle periferiche collegate.**

B) SISTEMI DI ELABORAZIONE

1) Analista di sistemi e procedure Nelle aziende in cui sussista la necessità di sviluppare ed adeguare l'insieme dei programmi di gestione interna dell'elaboratore ossia il sistema operativo, i programmi di gestione della base dati, i programmi di teleprocessing di base, ove le mansioni di seguito indicate non siano già assolte dal capo del centro elaborazione dati, verrà nominato l'analista di sistemi e procedure.

L'analista di sistemi e procedure è colui che provvede alla definizione, allo sviluppo e messa a punto degli strumenti di «software di base» di supporto all'attività di sviluppo di nuove procedure e di mantenimento delle esistenti. Effettua gli opportuni interventi sul «software di base» per adeguarlo ai mutamenti dell'«hardware» e per ottimizzare le prestazioni del sistema in generale e inoltre effettua analisi e studi per individuare e proporre, attraverso l'uso dell'elaboratore, soluzioni ai problemi inerenti i vari settori aziendali; prende inoltre in carico la realizzazione di un'intera procedura sulla base delle esigenze delle unità organizzative aziendali interessate e delle caratteristiche del sistema su cui deve operare; è in grado di coordinare il lavoro dei programmatori/analisti e dei programmatori, di organizzare le prove e di provvedere all'avviamento della procedura.

2) Analista e programmatore È l'impiegato che ricevuta una macroanalisi è in grado di definire le specifiche di dettaglio di più programmi tra loro concatenati. Provvede alla manutenzione e prova dei programmi stessi.

È in grado di avere colloqui diretti con gli utenti sia nella fase di approfondimento della macroanalisi, sia nella fase di controllo dei risultati.
Può avere esperienze specialistiche di programmazione (in ambiente Data base, Data Communication).
Inoltre, sulla base dell'analisi di dettaglio del programma, è in grado di eseguire la diagrammazione a blocchi e la minutazione con linguaggi di programmazione macchina ed evoluti, eseguendo le relative prove.
Conosce ed utilizza gli strumenti di diagnostica e di produzione del programma
3) Operatore CED È il lavoratore che in funzione del calendario dei lavori, stabilita e verificata la completezza degli inputs e di quanto altro necessario all'elaborazione, fornisce gli opportuni comandi affinché vengano eseguiti i programmi desiderati.
Controlla l'esattezza e la completezza degli outputs predisponendo le varie unità componenti il sistema di elaborazione di dati per l'esecuzione dei vari programmi stabiliti secondo le procedure operative previste.
Controlla, durante l'elaborazione, lo stato della unità e le segnalazioni che compaiono sul monitor centrale ed interviene opportunamente.
Segnala eventuali anomalie meccaniche ed elettroniche od errori di programma non previsti dalle procedure operative.
In sistemi «realtime» ove presenti, controlla le macchine e le procedure assistendo gli utenti durante il ciclo completo.

Art. 20

NORME COMPLEMENTARI – Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge e gli accordi interconfederali in quanto applicabili.

Art. 21

PROGRAMMI DI DISTRIBUZIONE Nei casi in cui i programmi di distribuzione siano attuati su base zonale attraverso le agenzie specializzate, verrà fornita un'informativa delle aziende alle RSU anche allo scopo di valutare gli eventuali effetti sull'organizzazione aziendale.
Le aziende editoriali richiederanno alle società fornitrici dei predetti servizi di distribuzione il rispetto delle norme generali di tutela del lavoro nei confronti del personale da esse dipendenti.

Art. 22

PORTATORI DI HANDICAP Le aziende, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, inseriranno nelle proprie strutture portatori di handicap riconosciuti invalidi ai sensi della legge n. 482/1968 in funzione delle capacità lavorative degli stessi.

Art. 23

MOBILITÀ DI MANODOPERA FEMMINILE Le parti confermano in tema di messa in mobilità di manodopera femminile le disposizioni di cui al comma 5 bis dell'art. 6 della legge 19 luglio 1993, n. 236 di conversione del D.L. 29 maggio 1993, n. 148 [1]

Art. 24

TRASFERIMENTI INDIVIDUALI – Il lavoratore può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Le suddette ragioni saranno esaminate dall'azienda con il lavoratore e la RSU.

[1] Art. 6, comma 5 bis della legge 19 luglio 1993, n. 236: all'art. 5, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è aggiunto infine il seguente periodo: "L'impresa non può altresì collocare in mobilità una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione".

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto, con un preavviso di 30 giorni.
Il lavoratore in caso di risoluzione del rapporto per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al preavviso.
Il lavoratore trasferito conserva gli eventuali trattamenti individuali escluse quelle indennità che siano inerenti alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.
Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle sue specifiche prestazioni.
Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2°), nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilio, bagaglio, ecc.) il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.
La disciplina di cui al quarto comma e seguenti non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito della Provincia e comunque entro il raggio di 50 chilometri dalla sede di lavoro.

Art. 25

DICHIARAZIONE DELLE PARTI
1) Le parti firmatarie il presente contratto si danno atto che con le rilevanti modificazioni introdotte relativamente agli organici lordi, ai modelli di flessibilità dell'orario di lavoro, al regime del lavoro straordinario ed alla eliminazione delle duplicazioni, hanno inteso nell'ambito del perfezionato sistema di relazioni sindacali attivato perseguire con strumenti efficaci gli obiettivi della razionalizzazione dell'organizzazione produttiva delle aziende, del controllo dell'andamento del costo unitario del lavoro, della tutela dell'occupazione sia sotto il profilo del consolidamento che del possibile incremento della medesima.
I suddetti obiettivi devono essere conseguiti in un contesto globale di realizzazione che, contemperando equamente le esigenze dell'azienda e dei lavoratori, favorisca lo sviluppo del settore.
2) Le parti stipulanti il presente contratto, consapevoli che le esigenze di economicità della produzione hanno sviluppato per la lavorazione di prodotti di supporto al quotidiano il ricorso a servizi esterni non riconducibili nell'ambito di applicazione del presente contratto, ritengono di affidare all'Osservatorio tecnico lo studio delle condizioni che possano favorire l'interesse delle aziende medesime ad effettuare al loro interno la lavorazione di prodotti di supporto e di integrazione dei quotidiani, altrimenti realizzata nonché l'esame delle prospettive connesse con le opportunità derivanti dalle tendenze dell'innovazione e sviluppo del prodotto e ciò sulla base di compatibilità tecniche ed economiche.

Art. 26 – Telelavoro

Il telelavoro costituisce svolgimento dell'attività lavorativa al di fuori delle sedi aziendali con l'utilizzo di tecnologie informatiche.
Il telelavoro configura attività di lavoro subordinato, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali, qualora venga svolto continuativamente nel domicilio dell'interessato ovvero in altri locali individuati dalle parti e consenta da parte dell'azienda l'esercizio dei poteri di direzione, indirizzo e controllo della prestazione lavorativa.
Il telelavoro deve comunque essere funzionale all'attività produttiva dell'azienda o a fasi di essa.
La direzione aziendale e la r.s.u. definiscono le modalità applicative delle norme del presente contratto per i soggetti che prestano attività lavorativa di telelavoro in regime di subordinazione, nonché per gli aspetti connessi all'utilizzo dei supporti tecnici necessari per lo svolgimento della prestazione e ai relativi costi.

Valgono per il resto le disposizioni dell'accordo interconfederale del 9 giugno 2004.
La normativa di cui al presente articolo trova applicazione in via sperimentale per un periodo biennale decorrente dalla data di stipula della presente rinnovazione, nelle aziende che intendano avvalersi di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

PARTE SECONDA
NORME OPERAI

Art. 1

VISITA MEDICA L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte di sanitario designato dall'azienda, prima dell'assunzione in servizio.
Per gli accertamenti sanitari sul lavoratore valgono le norme di cui all'art. 5 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Allegato **H**).
Le visite obbligatorie previste dalla legge saranno effettuate durante l'orario di lavoro, fatta eccezione per le analisi e le visite specialistiche.

Art. 2

PERIODO DI PROVA L'operaio di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova durante il quale è reciproco fra le parti il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro con il solo pagamento della retribuzione per il tempo in cui il lavoro è stato prestato, ed in base alla retribuzione stabilita per la categoria nella quale l'operaio ha prestato la sua opera, sempreché non sia stata precedentemente concordata in misura superiore.
Il servizio prestato durante il periodo di prova, in caso di conferma, va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.
Il periodo di prova non potrà essere superiore a tre settimane.
Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano anche durante il periodo di prova.

Art. 3

APPRENDISTATO L'apprendistato non è ammesso.

Art. 4

ORARIO DI LAVORO L'orario giornaliero di lavoro a tutti gli effetti del presente contratto è stabilito per tutti i turni in sei ore giornaliere.
Di conseguenza la retribuzione settimanale continua ad essere calcolata su 36 ore settimanali computandosi sulla stessa base tutti gli effetti economici e normativi del presente contratto.
Per i giornali che editano il numero del lunedì il regime lavorativo è articolato su periodi ultrasettimanali basato su cinque giorni lavorativi continuativi e uno di riposo. Nei casi in cui, per constatati motivi organizzativi o produttivi, non sia possibile attuare il regime lavorativo di cui sopra verrà mantenuto un regime lavorativo basato su sei giorni lavorativi e uno di riposo. Il regime lavorativo basato su cinque giorni lavorativi e uno di riposo determina nella sua estensione annuale un orario settimanale di fatto corrispondente a 35 ore per effetto della fruizione da parte degli operai, in aggiunta ai giorni di riposo previsti dalla Legge 22 febbraio 1934, n. 370, di sette giorni nei quali viene corrisposta la normale retribuzione.
Nei casi in cui si mantenga il regime lavorativo basato su sei giorni continuativi di lavoro ed uno di riposo gli operai interessati avranno diritto per ogni anno di servizio a sette giorni di riposo retribuito aggiuntivi rispetto a quelli previsti dall'art. 13 parte operai – disciplinati secondo la normativa del predetto articolo.
La concessione dei suddetti sette giorni di riposo retribuiti aggiuntivi determina la riduzione di 42 ore dell'orario lavorativo annuale e, pertanto, comporta la relativa attestazione a 35 ore dell'orario di lavoro settimanale medio di fatto dell'operaio su base annuale.
La FIEG e le Organizzazioni sindacali si impegnano ad individuare gli strumenti idonei per l'equilibrata soluzione di eventuali problemi insorgenti dall'applicazione del regime lavorativo basato su cinque giorni di lavoro ed uno di riposo previsto per i giornali che editano il numero del lunedì.

Regimi diversi di orario settimanale considerati utili per la realizzazione dei programmi produttivi dell'impresa attraverso la migliore e più efficiente organizzazione del lavoro debbono, in ogni caso, rispettare i limiti quantitativi di orario previsti dal presente contratto.
Modelli di flessibilità dell'orario ordinario giornaliero, connessi anche alla intensità della attività produttiva, possono essere contrattati a livello aziendale nei limiti quantitativi settimanali previsti dal presente articolo.
Tali modelli sono finalizzati:
a facilitare i programmi produttivi dell'impresa attraverso la più efficiente organizzazione del lavoro che elimini il ricorso allo straordinario.
a incentivare gli investimenti diretti a potenziare il prodotto, creare nuove iniziative editoriali, acquisire nuove commesse, anche al fine del pieno utilizzo del personale e degli impianti e nell'intento di favorire l'occupazione.

In relazione alla specificità dell'attività produttiva del settore e delle connesse esigenze tecnico-organizzative, si conferma la deroga alle disposizioni di cui all'art. 7 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e successive modificazioni ed integrazioni, a condizione che ai lavoratori interessati vengano riconosciute le tutele previste dall'art. 17, comma 4, dell'indicato decreto legislativo, relativamente alle disposizioni sopra richiamate.
Le aziende forniranno informativa semestrale alle r.s.u. sulla applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma.

ORGANICI LORDI Gli organici nei settori di produzione (preparazione, rotativa-spedizione) sono fissati, previa verifica tecnica degli organici netti, tenendo conto della programmazione annuale delle ferie e dei riposi retribuiti nonché delle assenze per malattia valutate in sede aziendale e, comunque, nei limiti massimi del tasso medio di settore. Gli organici lordi nei reparti rotativa-spedizione sono fissati con un margine di tolleranza aggiuntivo rispetto ai criteri in precedenza indicati.
Gli organici così determinati devono garantire nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario la costante normalità della produzione anche in caso di assenze per qualsiasi causa determinatasi.
Per l'attuazione degli organici lordi si potranno utilizzare per i posti disponibili, e previa eventuale riqualificazione, lavoratori che risultassero eccedenti nel contesto aziendale Una verifica sull'applicazione della norma verrà effettuata entro il mese di novembre 1995.
TURNI L'orario di lavoro per gli operai addetti ai quotidiani è diurno, promiscuo e notturno. È considerato notturno l'orario di lavoro ordinario che termina dopo le ore 23 o che inizia prima delle ore 6. Il particolare trattamento economico per il turno notturno prestato sistematicamente in attività lavorativa che inizia prima delle ore 3 e termina dopo le ore 3 è stabilito nel paragrafo maggiorazioni del presente articolo. Diurno l'orario di lavoro ordinario che si effettua dalle ore 7 alle ore 19,30. Promiscuo quello che inizia dopo le ore 6 e prima delle ore 7 oppure termina dopo le ore 19,30 e prima delle ore 23. Nelle città di Roma e Napoli l'orario diurno si protrae sino alle ore 20, l'orario promiscuo terminerà alle ore 22,30 (inizio di quello notturno). A Milano l'orario promiscuo è praticato solo nel periodo serale.
Per la determinazione della caratteristica di orario promiscuo e notturno, ai fini dell'applicazione delle relative maggiorazioni, si terrà conto delle ore effettivamente prestate dal lavoratore dall'inizio alla fine della prestazione ordinaria.
Per il turno diurno potrà essere effettuata un'interruzione per la refezione meridiana compresa fra le ore 12 e le 14, purché abbia carattere continuativo e in quanto sia stato eseguito o resti da eseguire almeno un terzo dell'orario normale, limitatamente agli addetti alla spedizione dei quotidiani e dei periodici.
Il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera in ciascuno dei turni assegnatigli dalla direzione dell'azienda con carattere di continuità.

Dichiarazione a verbale
Il trattamento di miglior favore del quale usufruiscono i linotipisti delle città di Roma e di Palermo, in regime di turno notturno (5 ore giornaliere città di Roma, 5 ore e mezzo giornaliere città di Palermo) non è estensibile in alcun caso ai lavoratori di diversa qualifica anche se operanti nello stesso settore omogeneo di preparazione.
Di tale trattamento continueranno a beneficiare i linotipisti attualmente in servizio anche se riqualificati all'interno dell'azienda come tastieristi od operatori grafici nonché i lavoratori successivamente assunti quali linotipisti.
I lavoratori che verranno successivamente assunti ed immessi nel settore omogeneo della preparazione (tastierizzazione, titolazione, impaginazione) saranno assoggettati all'orario di lavoro normale previsto dal presente contratto.

COMPLEMENTARI. AUSILIARI E AUTISTI Per la categoria dei complementari e per gli ausiliari che non siano addetti specificatamente ad un reparto, nonché per gli autisti, l'orario per il turno diurno e promiscuo potrà oscillare da 6 a 7 ore giornaliere (35-41 ore con cadenza su periodi ultrasettimanali).
Alla paga della settima ora dovrà essere aggiunto un sesto della indennità di contingenza.
La regolamentazione della normativa prevista dal presente paragrafo sarà definita previo accordo tra la direzione dell'azienda e le rappresentanze sindacali.

MAGGIORAZIONI La maggiorazione per i turni promiscui e notturni viene stabilita rispettivamente nel 9% e 18% da calcolarsi a tutti gli effetti contrattuali previsti (festività, ferie, riposi retribuiti, trattamento di fine rapporto e dimissioni, gratifica natalizia ed indennità sostitutiva di preavviso) su salario maggiorato degli aumenti periodici di anzianità.
La maggiorazione per il turno notturno prestato sistematicamente con attività lavorativa che inizia prima delle ore 3 e termina dopo le ore 3 viene stabilito nella misura del 24%.
Le maggiorazioni del 18% e del 24% previste dal 1° e 2° comma del presente paragrafo sono rispettivamente elevate al 18,70% ed al 25% a decorrere dal giugno 2009.
Gli addetti a mansioni discontinue (portieri, custodi e guardiani) che lavorano di domenica godendo di riposo compensativo, avranno diritto, quando effettuino tale prestazione, ad una maggiorazione dell'80% della retribuzione per la domenica lavorata. A tali lavoratori nelle aziende che stampano edizioni del lunedì, sarà esteso il trattamento di cui alla norma seguente.

DISCIPLINA DELL'ORARIO DOMENICALE PER LE EDIZIONI DEL LUNEDÌ DEI QUOTIDIANI –Gli operai osserveranno il regime lavorativo previsto dal paragrafo orario di lavoro (secondo comma) comprese le domeniche come normali giornate lavorative.
Ai suddetti lavoratori sarà attribuito, ai sensi dell'art. 5, primo comma della legge 22 febbraio 1934, n. 370, un giorno di riposo compensativo settimanale non retribuito.
Nel caso di regime lavorativo articolato su cinque giorni lavorativi consecutivi ed uno di riposo, quest'ultimo costituisce a tutti gli effetti il giorno di riposo compensativo.
Il lavoro domenicale per edizioni del lunedì dei quotidiani verrà retribuito con la maggiorazione dell'80% sulla normale retribuzione giornaliera.
I compensi relativi alla suddetta maggiorazione dell'80% percepiti dall'operaio per l'ordinario lavoro domenicale, devono essere mediamente conteggiati agli effetti della determinazione del valore economico dei seguenti istituti contrattuali tassativamente individuati: ferie, gratifica natalizia, festività nazionali ed infrasettimanali (art. 7 lettere b e c), riposi retribuiti e trattamento di fine rapporto.
Agli operai è attribuita per ogni domenica lavorata una indennità il cui valore per i vari livelli retributivi è fissato inderogabilmente nelle seguenti misure:

Livello 10 € 4,70
Livello 9 » 4,70
Livello 8 » 4,08

Livello 7 » 4,08
Livello 6 » 3,85
Livello 5 » 3,36
Livello 4 » 3,28
Livello 3 » 3,10
Livello 2 » 2,89
Livello 1 » 2,69

L'indennità in questione, nei valori come sopra determinati, deve intendersi congelata in cifra ed esclusa da ogni futuro aumento salariale. L'indennità non produrrà alcun effetto economico riflesso sui vari istituti contrattuali ad eccezione del trattamento di fine rapporto.
Ogni altro patto nazionale o aziendale relativo al lavoro per le edizioni del lunedì dei quotidiani, difforme da quanto sopra stabilito, deve intendersi decaduto.
Ogni controversia inerente l'interpretazione e l'applicazione della disciplina del lavoro domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani, ove non sia composta in sede aziendale, sarà obbligatoriamente deferita alla competenza esclusiva delle Organizzazioni nazionali.

Art. 5

ORARIO DI CHIUSURA DELLE TIPOGRAFIE L'orario di chiusura delle pagine in tipografia è fissato alle ore 1,30. Il lavoro tipografico per i giornali quotidiani del pomeriggio non potrà avere inizio prima delle ore 6.

Art. 6

LAVORO STRAORDINARIO È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale giornaliero di lavoro di cui all'art. 4.
Nell'ambito della disciplina stabilita dall'art. 4 il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte dei lavoratori. Il lavoro straordinario deve tuttavia essere garantito per completare le varie fasi lavorative e per fronteggiare casi di urgenza o di particolare necessità. Allo scopo di favorire l'occupazione procedendo alla definizione di organici lordi rispondenti alle effettive esigenze della lavorazione programmata, è individuato un tetto massimo per quanto riguarda le prestazioni straordinarie complessive pari a ore 130 annue per singolo dipendente.
Qualora si verificasse in modo ripetuto e non occasionale il superamento di tale tetto saranno individuate, in sede aziendale a seguito delle verifiche di cui ai commi seguenti e attraverso il confronto tra le parti, le misure più idonee compreso l'adeguamento degli organici nei reparti interessati per ricondurre tale tipo di prestazione nei limiti sopra indicati.
Per l'applicazione della norma si procederà a verifiche trimestrali in sede aziendale con l'esame dei dati disaggregati per addetto forniti dalle aziende che consentano la rilevazione per singoli reparti e con l'intento di eliminare fenomeni anomali di assenteismo.
Il lavoro straordinario compiuto immediatamente prima o dopo l'orario normale o durante l'interruzione per la colazione, nei limiti di due ore giornaliere, verrà retribuito con un aumento del 40%.
Il lavoro straordinario collegato con l'orario normale che fosse prestato eccedenza alle due ore di cui al comma che precede, in relazione alle deroghe previste dalla legge, verrà retribuito con l'aumento del 60% per la terza e quarta ora e con l'aumento dell'80% per le ore successive .
Quando il lavoro straordinario sia collegato con l'orario normale, la sua durata si computa di quarto d'ora in quarto d'ora, quando sia prestato per ultimare l'edizione in corso; di mezz'ora in mezz'ora negli altri casi.
Il lavoro straordinario non collegato con l'orario normale sarà calcolato di mezz'ora in mezz'ora con un minimo di tre ore e verrà retribuito con l'aumento dell'80%.

Le suddette maggiorazioni si applicano sulle retribuzioni con riferimento alla fascia oraria di svolgimento del lavoro straordinario e non sono cumulabili con quelle del successivo art. 7 intendendosi che la maggiore assorbe la minore.
Norma Transitoria: le disposizioni di cui al 6° e 9° comma trovano applicazione a decorrere dal 1 Agosto 1999.

Art. 7

FESTIVITÀ LAVORO FESTIVO Sono considerati giorni festivi:
a) le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo per quei lavoratori che lo effettuano a norma di legge;
b) le quattro festività nazionali: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre.
c) le seguenti tredici festività:
- 1° gennaio (Capodanno);
- 6 gennaio (Epifania)
- 19 marzo (S. Giuseppe);
- Lunedì di Pasqua;
- Ascensione;
- Corpus Domini;
- 29 giugno (SS. Pietro e Paolo);
- 15 agosto (Assunzione);
- 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. Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi fra le organizzazioni territoriali qualora essa coincida con altra festività retribuita.

Nelle festività di cui ai punti *b)* e *c)* il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione giornaliera ancorché non vi sia prestazione di lavoro per assenza dovuta a:
1) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente il puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
2) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
3) sospensione del lavoro a qualunque causa dovuta, indipendente dalla volontà del lavoratore;
4) riposo compensativo di lavoro domenicale.
5) coincidenza della festività con la domenica od altra festività.

L'azienda sarà tenuta a corrispondere in tutto o in parte il trattamento economico previsto dal comma che precede, spettante nei giorni festivi, al lavoratore assente per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio qualora il medesimo non sia assicurato dagli enti mutualistici ed assistenziali.
Ai lavoratori che prestino la loro opera nelle festività di cui ai punti *b)* e *c)* è dovuta, anche quando queste cadono di domenica, oltre alla normale retribuzione giornaliera, quella per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione dell'80%.
La maggiorazione dell'80% di cui sopra si applica sulla retribuzione e non è cumulabile con quelle previste dal precedente art. 6 intendendosi che la maggiore assorbe la minore.
In ogni caso sarà osservato il riposo nelle festività del 1° maggio, 15 agosto, 25 dicembre e nelle altre giornate fissate dall'accordo 13 dicembre 1964 stipulato in relazione al vigente calendario di uscita dei giornali quotidiani (All. D).
In deroga a quanto previsto dal 4° comma del presente articolo, e ferma restando la facoltà di chiamata in servizio da parte delle aziende, in caso di attività lavorativa prestata dall'operaio nei giorni che non sono più festivi a seguito della legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni, si osserverà il seguente regime retributivo:

a) per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica, l'operaio beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica. Pertanto si conferma che nella giornata del 4 novembre l'operaio, allorché vi sia prestazione di lavoro, non percepirà alcun trattamento aggiuntivo, mentre nelle domeniche coincidenti con la celebrazione della festività nazionale percepirà, nel caso vi sia prestazione lavorativa, 1/26 della retribuzione maggiorata del normale trattamento del domenicale. Nel caso in cui nella suddetta domenica non vi sia prestazione lavorativa, l'operaio percepirà 1/26 della retribuzione;
b) nel caso di prestazione lavorativa effettuata nelle quattro festività religiose soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) l'operaio percepirà oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate.
A decorrere dal 1° agosto 1999 il regime retributivo previsto dalla lettera *b)* del settimo comma per l'attività lavorativa prestata nelle quattro festività religiose soppresse trova applicazione limitatamente ed esclusivamente per le ex festività di San Giuseppe e Ss. Pietro e Paolo.
Conseguentemente, a decorrere dal 1° agosto 1999, per le ex festività dell'Ascensione e del Corpus Domini, in caso di prestazione lavorativa l'operaio percepirà esclusivamente la normale retribuzione giornaliera risultando abrogata la corresponsione in aggiunta della retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate.
Il regime conseguente al ripristino per il Comune di Roma della festività religiosa del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo) disposta dal DPR 28 dicembre 1985, n. 792, risulta disciplinato dall'accordo 4 giugno 1986 (All. **M**).
Norma Transitoria: A decorrere dal 1° Agosto 1999 le giornate dell'Ascensione e del Corpus Domini vengono abolite dal calendario di cui alla lettera c) del primo comma e alla lettera b) del 7° comma.

NOTA A VERBALE – Le parti si danno reciprocamente atto che, in presenza di provvedimenti che dovessero in futuro incidere sul regime retributivo delle ex festività dell'Ascensione e Corpus Domini come definito dal presente contratto verranno individuati gli opportuni strumenti di recupero al fine di confermare l'invarianza dei costi.

Art. 8

INTERRUZIONE DI LAVORO In caso di interruzione temporanea del lavoro dovuta a motivi di forza maggiore che avvenga dopo l'inizio del turno di lavoro, e comunque quando l'operaio è già presente nello stabilimento per la prestazione del suo turno di lavoro, il turno stesso sarà considerato come prestato.
Per turni successivi le aziende corrisponderanno in via anticipata l'integrazione salariale disposta dalle leggi vigenti in materia.
La differenza fra la integrazione di legge e la retribuzione effettiva sarà corrisposta dall'azienda per un massimo di giorni 6 e recuperata a regime normale con un prolungamento dell'orario giornaliero per un massimo di un'ora.

Art. 9

ORARIO E RETRIBUZIONI GARANTITI – Il datore di lavoro garantisce a ciascun operaio presente al lavoro l'orario normale contrattuale e la relativa retribuzione stabilita dalla legge o dal contratto per la categoria alla quale il lavoratore appartiene, salvo le eccezioni previste dal presente contratto.

Art. 10

FERIE L'operaio ha diritto per ogni anno di servizio compiuto ad un periodo di riposo retribuito di 24 giorni lavorativi.
Il periodo delle ferie deve essere effettivamente goduto.
Le ferie ed i riposi retribuiti di cui all'art. 13 potranno essere distribuiti nel corso dell'anno. Nella programmazione dell'utilizzo a livello aziendale si potrà stabilire, previa determinazione degli organici

necessari, che nel periodo maggio-ottobre siano scaglionate le ferie e nel periodo novembre-aprile i riposi retribuiti, salvo che obiettive esigenze tecniche non lo consentano.
Ai fini del computo del periodo di ferie spettanti al lavoratore, l'anzianità di servizio sarà calcolata alla data convenzionale del 1° agosto.
A coloro che alla data del 1° agosto non abbiano maturato un anno di anzianità di servizio spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di anzianità.
Ai fini del computo delle ferie le frazioni di mese non superiori a 15 giorni saranno trascurate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.
Agli effetti della maturazione del diritto alle ferie, si computano nell'anzianità i periodi di assenza per malattia ed infortunio nei limiti previsti dall'art. 18; per puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 19 (fino al compimento dell'anno di età del bambino) e per assenze giustificate fino ad un periodo non superiore a tre mesi all'anno.
Le festività previste ai punti *b)* e *c)* del precedente articolo 7 cadenti nel corso delle ferie daranno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo di riposo.
Le ferie saranno concesse in via continuativa salvo diversi accordi fra le parti interessate e non sono cumulabili.
L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.
La risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia il motivo, comporta il diritto del lavoratore al compenso per le ferie maturate e non godute.
Salve le condizioni di miglior favore la malattia cadente in periodo feriale, purché di durata non inferiore a 7 giorni, ne interrompe il decorso. Vigono anche in questo caso le norme del successivo art. 11.

Art. 11

ASSENZE Tutte le assenze debbono essere giustificate e comportano la trattenuta della paga corrispondente oppure il recupero delle ore di lavoro.
La giustificazione deve essere presentata entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno successivo al primo di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.
La comunicazione della malattia deve essere fatta alla azienda entro il giorno successivo all'assenza, salvo casi di impossibilità.
La malattia dovrà essere giustificata al datore di lavoro con il certificato medico attestante la malattia redatto dal medico delle competenti strutture sanitarie.

Art. 12

PERMESSI – ASPETTATIVA
Permessi retribuiti In caso di eventi luttuosi riguardanti parenti di primo e secondo grado del lavoratore sarà concesso un permesso retribuito della durata di due o tre giorni a seconda che l'evento si sia verificato nella città dove ha sede lo stabilimento o altrove salvo le condizioni di migliore favore in atto.

Permessi non retribuiti Al lavoratore o alla lavoratrice che ne faccia richiesta saranno concessi, compatibilmente con le esigenze aziendali, permessi per particolari condizioni familiari quali gravi malattie, necessità di assistere familiari in condizione di tossicodipendenza, decessi o comunque situazioni che richiedono una presenza continua con riferimento a parenti ed affini. Tali condizioni familiari devono essere documentate con certificati medici di una struttura pubblica o convenzionata o con altri documenti certificanti le condizioni stesse. Per tali permessi nessuna retribuzione è dovuta al lavoratore e le ore perdute potranno essere recuperate.

Permessi per lavoratori studenti Ai lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali saranno

concessi permessi retribuiti fino ad un massimo di 36 ore all'anno. Tali permessi saranno concessi anche ai lavoratori che frequentino corsi di qualificazione o riqualificazione professionale del settore.
Ai lavoratori studenti saranno concessi permessi retribuiti per i giorni di esame e per i due giorni che precedono gli esami stessi.
Ai lavoratori predetti possono essere concessi per le esigenze connesse con la frequenza dei corsi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 80 ore annue.
Le aziende potranno richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente paragrafo.
Ai giovani che documentassero di frequentare scuole professionali sarà concesso il permesso di assentarsi dal lavoro senza perdita della retribuzione, limitatamente però alle ore di effettiva presenza nella scuola e per il massimo di sei ore settimanali.

Aspettativa A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro potrà essere sospeso per motivi dipendenti da riconosciute necessità personali e familiari per un massimo di tre mesi senza retribuzione.
Durante la sospensione del rapporto di lavoro viene conservato il posto ma non decorre l'anzianità.
Fatta eccezione per i casi che richiedano riservatezza sui motivi che hanno determinato la richiesta, la direzione aziendale comunicherà alle RSU le richieste di aspettativa ricevute e le proprie motivate determinazioni in merito.

Art. 13

GIORNI DI RIPOSO All'operaio che abbia una anzianità ininterrotta nella stessa azienda di almeno un anno spetteranno, per ogni anno solare, 13 giorni di riposo retribuiti.
Gli operai che maturano l'anno di anzianità aziendale nel corso dell'anno solare avranno diritto al godimento dei giorni di riposo stabiliti in misura proporzionale al periodo di tempo intercorrente tra la data di raggiungimento dell'anno di anzianità e il 31 dicembre dell'anno in corso. La frazione di giorno sarà arrotondata a giornata intera se supera la mezza giornata e sarà trascurata in caso contrario.
Agli effetti della maturazione del diritto ai giorni di riposo si computano nell'anzianità i periodi di assenza per malattia e per infortunio nei limiti previsti dall'art. 18; per gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 19 e per assenze giustificate fino ad un periodo non superiore a tre mesi all'anno (escluso il periodo di aspettativa).
Il calendario dei giorni di riposo sarà preventivamente concordato dalle singole aziende con le rappresentanze sindacali aziendali tenuto conto delle esigenze aziendali. Il tredicesimo giorno di riposo sarà comunque direttamente assegnato dall'azienda secondo le esigenze organizzative.
Nessun compenso sostitutivo è dovuto a coloro che in tutto o in parte rinuncino ai giorni di riposo predetti.
La risoluzione del rapporto comporta il diritto dell'operaio al compenso per i giorni di riposo maturati e non goduti.
Per contro l'azienda potrà trattenere in ogni caso l'equivalente della retribuzione per i giorni di riposo eventualmente goduti e non ancora maturati.
Le festività cadenti nel periodo di assenza per giorni di riposo retribuiti ne prolungano il periodo.

Art. 14

CONGEDO MATRIMONIALE Al lavoratore che contrae matrimonio sarà accordato un permesso retribuito di 15 giorni.

Art. 15

GRATIFICA NATALIZIA La gratifica natalizia è stabilita per ciascuno anno nella misura di 30 giorni lavorativi di retribuzione. Il pagamento avverrà di norma alla vigilia di Natale e comunque, in casi eccezionali, il saldo deve avvenire non oltre il 31 gennaio successivo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.
Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.
I periodi di assenza per malattia e infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto, quelli per gravidanza e puerperio nei limiti di interdizione del lavoro, nonché i periodi di assenza per regolari permessi quando siano di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.
Per le sospensioni di lavoro valgono, in quanto vigenti, le deliberazioni adottate dal Comitato speciale della Cassa integrazione guadagni operai dell'industria.

Art. 16

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ Agli operai, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, spetterà, per ogni biennio di anzianità e fino ad un massimo di sette bienni, una maggiorazione in cifra fissa il cui valore per i vari livelli è fissato nelle seguenti misure.

Livello 10 € 21,69
Livello 9 » 20,66
Livello 8 » 19,11
Livello 7 » 18,08
Livello 6 » 17,04
Livello 5 » 15,75
Livello 4 » 14,87
Livello 3 » 14,36
Livello 2 » 13,58
Livello 1 » 12,55

Gli aumenti periodici matureranno dal primo giorno del periodo di paga successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
Nel caso di passaggio a livello superiore gli aumenti periodici maturati nel livello di provenienza saranno ricalcolati sul valore della maggiorazione in cifra fissa prevista per il nuovo livello.

Art. 17

TRASFERTE Agli operai in missione per esigenze di servizio saranno corrisposti dall'azienda
a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti a mezzi normali di trasporto (per viaggi in ferrovia in prima classe);
b) il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio quando la durata del servizio obblighi l'operaio ad incontrare tali spese;
c) il rimborso delle altre eventuali spese necessarie per l'espletamento della mansione.
In sostituzione delle spese di vitto ed alloggio di cui al punto *b)* potrà essere stabilita una diaria giornaliera adeguata da concordarsi direttamente tra l'azienda e l'operaio.

Art. 18

MALATTIA ED INFORTUNIO In caso di assenza dal lavoro dovuta a malattia, l'operaio che non sia in prova ha diritto alla conservazione del posto senza interruzione dell'anzianità sino alla raggiunta idoneità al lavoro. [*]

[*] Art. 5, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300; il datore di lavoro ha facoltà di fare controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

In caso di permanente inidoneità fisica al lavoro dell'operaio constatata dall'INAIL o dall'INPS, l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'operaio quanto gli compete in base al presente contratto, compreso il preavviso.
La malattia cadente nel periodo di preavviso ne sospende il decorso.
Per le malattie professionali e per gli infortuni sul lavoro si osservano le disposizioni di legge.
L'operaio che in seguito a malattia non sia più idoneo al compimento delle mansioni precedentemente esplicate può essere assegnato a categoria inferiore con il trattamento economico a questa corrispondente.
In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata ma avrà diritto alla liquidazione limitatamente alla differenza tra il precedente e il nuovo minore trattamento economico.
In caso di malattia l'azienda, salvo il recupero di quanto erogato dall'ente assistenziale o previdenziale, assicurerà all'operaio la corresponsione dal primo giorno e fino al 180° giorno di assenza del 100% della retribuzione ordinaria media giornaliera, comprensiva della maggiorazione per il lavoro domenicale prestato con riferimento alle medie individuali delle quattro settimane precedenti alla data di inizio della malattia, esclusi i compensi per lavoro straordinario nonché i ratei della gratifica natalizia ed ogni altro emolumento a carattere ricorrente, non frazionato e non corrisposto nel periodo di paga.
Le modalità ed i criteri per la corresponsione del trattamento di malattia sono disciplinati dal regolamento di attuazione allegato al presente contratto (all. B) tenute presenti le modifiche legislative successivamente intervenute.
In caso di infortunio sul lavoro l'azienda, oltre all'intera retribuzione relativa alla giornata nella quale si è verificato l'evento, corrisponderà all'operaio, a decorrere dal giorno successivo all'infortunio e fino a cessazione dell'indennità di invalidità temporanea corrisposta dall'INAIL, una integrazione dell'indennità medesima fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera (paga base, contingenza, aumenti periodici, maggiorazioni tecniche, e di turno, superminimi, premi giornalieri, esclusi i compensi per lavoro straordinario, domenicale e festivo). L'erogazione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL. Analogo trattamento sarà erogato nel caso di malattia professionale.

Art. 19

TUTELA DELLA MATERNITÀ Ferme restando le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 sulla tutela delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamato nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro di cui al comma seguente, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.
Esse non possono essere adibite al lavoro durante i due mesi che precedono la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza (e, qualora il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto) e durante i tre mesi dopo il parto.
Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le lavoratrici hanno diritto, fatta deduzione di quanto percepiscono per atti di previdenza ai quali l'azienda è tenuta per disposizioni di legge, ad una indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione calcolata sulla media globale giornaliera percepita nel periodo di paga quadrisettimanale scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.
Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali e pertanto è in loro esclusiva facoltà di considerarle assorbenti di quelle di cui al comma precedente.
Il periodo di assenza obbligatoria, di cui al secondo comma del presente articolo, sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.
Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7 della legge 9 dicembre 1977 n. 903 (parità di trattamento fra uomini e donne All. **L**) ed in applicazione delle modalità ivi previste, il diritto di assentarsi dal lavoro ed il trattamento economico previsti rispettivamente dall'art. 7 (assenza facoltativa *post partum* ed

assenza per malattia del bambino di età inferiore ai tre anni) e dal secondo comma dell'art. 15 della legge 30 dicembre 1971 n. 1204, sono riconosciuti anche al padre lavoratore anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'art. 314/20 del C.C., in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.
Norma transitoria Il nuovo regime disposto dal 3° comma dell'articolo trova applicazione per le assenze obbligatorie attivate dal 1° aprile 1991.

Art. 20

MUTAMENTO DI MANSIONI Valgono le norme di cui all'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (All. **H**).
All'operaio che venga adibito a mansioni del livello superiore verrà corrisposto, limitatamente al periodo di assegnazione, il trattamento economico proprio dello stesso; tale trattamento gli verrà riconosciuto in proporzione del periodo di servizio prestato nel livello superiore, anche agli effetti delle ferie e della gratifica natalizia.
Trascorso il periodo di un mese di disimpegno delle mansioni superiori, avverrà il passaggio dell'operaio nel nuovo livello purché non si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia, servizio alle armi o per altri motivi contemplati dal presente contratto.

Art. 21

CORRESPONSIONE DELLE PAGHE La paga sarà corrisposta settimanalmente o per altro periodo stabilito dal regolamento aziendale e di regola immediatamente prima o dopo l'orario di lavoro.
La paga dovrà risultare da buste o prospetti, in cui devono essere indicati il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo cui la retribuzione si riferisce, gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che comunque compongono detta retribuzione, nonché distintamente le singole trattenute.
Le singole annotazioni sul prospetto di paga debbono corrispondere esattamente alle registrazioni eseguite sui libri di paga o registri equipollenti per lo stesso periodo di tempo.
Qualsiasi reclamo sulla corresponsione della somma pagata o su quella indicata sulla busta paga, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Art. 22

CONTEGGI PEREQUATIVI Al fine di determinare la misura della gratifica natalizia e del compenso per le ferie dovute all'operaio che abbia prestato la sua opera alternativamente in diversi turni di lavoro (diurno, promiscuo, notturno) si prenderà per base la retribuzione vigente per i diversi turni e se ne calcolerà la media tenendo conto del periodo trascorso dall'operaio in ciascuno dei turni durante gli ultimi dodici mesi.

Art. 23

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il tempo passato sotto le armi, agli effetti della sola indennità di anzianità, si considera come passato in servizio presso l'azienda.
Agli operai richiamati alle armi è dovuto:
a) per i primi due mesi una indennità pari a quella corrisposta ai lavoratori addetti ai giornali quotidiani in caso di malattia;
b) successivamente a tale periodo e fino alla fine del richiamo, nel caso che il trattamento economico militare sia inferiore a quello riconosciuto in caso di malattia, un'indennità pari alla differenza fra i due trattamenti.
L'indennità di cui alla lettera *a)* non può essere concessa nel periodo di un anno che per l'ammontare di due mensilità della retribuzione anche se nel periodo stesso il lavoratore sia assoggettato a più richiami eccedenti i due mesi.

Il trattamento economico previsto dai commi precedenti verrà comunque assorbito, fino a concorrenza, dalle eventuali concessioni fatte dallo Stato al lavoratore o alla sua famiglia in caso di richiamo.
Terminato il servizio militare l'operaio dovrà presentarsi nel termine di trenta giorni all'azienda per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine predetto sarà considerato dimissionario.
La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto (D.L. 13 settembre 1946, n. 303).
Il tempo trascorso in servizio di leva è computato agli effetti del solo trattamento di fine rapporto.
Le norme di cui sopra si applicano agli operai che anteriormente alla chiamata alle armi siano alle dipendenze dello stesso datore di lavoro da oltre tre mesi e subordinatamente alla osservanza dell'obbligo da parte dell'operaio di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata
Per quanto non previsto nel presente articolo valgono le norme di legge.

Art. 24

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI - Le dimissioni o il licenziamento dell'operaio non in prova e che non avvenga ai sensi dell'art. 28, dovranno avere luogo con un preavviso di:
tre settimane per l'operaio con anzianità fino a 5 anni;
quattro settimane per l'operaio con anzianità oltre i 5 anni.
Il preavviso deve essere dato per iscritto e, di regola, in giorno di paga o di sabato.
In caso di dimissioni senza preavviso l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso dallo stesso non dato.
L'azienda può anche esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro per tutto o parte del periodo di preavviso corrispondendo la paga delle ore lavorative mancanti al compimento del preavviso stesso.
Il periodo di preavviso lavorato vale a tutti gli effetti contrattuali. Nel caso di corresponsione di indennità sostitutiva, esso sarà computato nel calcolo dell'anzianità utile ai fini del trattamento di fine rapporto e del pensionamento integrativo di cui all'accordo 26 febbraio 1958.
Il periodo di preavviso non può essere sostitutivo del periodo di ferie.

Art. 25

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO La disciplina del trattamento di fine rapporto è quella prevista dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 (Allegato **I**).
Ferme restando le disposizioni in tema di anticipazione sul trattamento di fine rapporto di cui all'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297, in sede aziendale potranno essere definite ulteriori cause giustificatrici la richiesta di anticipazione sul trattamento di fine rapporto.
Nota: Il calcolo dell'indennità di anzianità maturata sino al 31/5/1982 è effettuato sulla base dei seguenti criteri.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro all'operaio sarà corrisposta per ogni anno compiuto di anzianità non interrotta presso l'azienda una indennità di:
18 giorni di retribuzione per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1961.
26 giorni di retribuzione per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1962.
Per gli operai che abbiano prestato la loro opera alternativamente in diversi turni di lavori (diurno, promiscuo, e notturno) e che al momento della risoluzione del rapporto prestassero servizio nel turno diurno, si prenderà per base della liquidazione la retribuzione vigente per i diversi turni e se ne calcolerà la media tenendo conto del periodo di lavoro prestato in ciascun turno nel corso dell'anno stesso.

Art. 26

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO IN CASO DI MORTE – In caso di morte dell'operaio il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso debbono essere corrisposti al coniuge,

ai figli e, se viventi a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo grado a norma di legge.
In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

Art. 27

CESSIONE-TRAPASSO-TRASFORMAZIONE-CESSAZIONE DI AZIENDA Ferme restando le vigenti disposizioni di legge, la cessione, il trapasso o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo avvenga non risolvono il rapporto di lavoro. L'operaio che passi alle dipendenze dell'azienda subentrante conserva nei confronti di essa tutti i diritti acquisiti derivanti dal presente contratto o da accordi aziendali.
Secondo quanto risultante dai libri legali dell'azienda il cessionario è tenuto unitamente al cedente ad assicurare all'operaio la regolarizzazione delle posizioni sociali nei riguardi dei vari istituti previdenziali.

Art. 28

DISCIPLINA DEL LAVORO Fermo quanto disposto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (All. **H**) la direzione potrà applicare per infrazioni disciplinari i seguenti provvedimenti:
1) rimprovero verbale o rimprovero scritto;
2) multa fino a 3 ore di lavoro;
3) sospensione dal lavoro fino a tre giorni.
L'importo delle multe sarà devoluto ad una delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori d'accordo tra la direzione e le rappresentanze aziendali.
All'operaio potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nei casi di prima mancanza, la multa in caso di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva di mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti o comunque nel caso le mancanze rivestano carattere di maggior gravità anche in relazione alle mansioni svolte.
Le sanzioni disciplinari, previste a titolo esemplificativo dal presente articolo, si applicano all'operaio che:
a) non si presenti al lavoro o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza anche ai fini della regolare produzione;
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) dorma durante l'orario di lavoro;
f) fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto o introduca senza autorizzazioni bevande alcoliche nello stabilimento;
g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso, inoltre, l'operaio verrà allontanato;
h) alterchi anche con vie di fatto senza trascendere a rissa;
i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorché si tratti di lavorazioni o costruzioni di lieve rilevanza;
l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni dei regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.
Il provvedimento del licenziamento potrà essere adottato in conformità con le disposizioni contenute nelle legge 15 luglio 1966, n. 604 Norme sui licenziamenti individuali (All. **G**) e successive modificazioni.

PARTE TERZA
NORME IMPIEGATI

Art. 1

PERIODO DI PROVA L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a tre mesi per i livelli 10 e 9 e a due mesi per gli altri livelli.
Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.
Non sono ammesse protrazioni né rinnovazioni del periodo di prova.
Compiuto tale periodo l'assunzione diviene definitiva ed il servizio prestato si computa ai fini dell'anzianità.
Durante il periodo di prova vigono i diritti e gli obblighi disposti dal presente contratto che non siano esplicitamente derogati dal contratto stesso.
Durante il periodo di prova ciascuna delle parti potrà determinare la risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa e la retribuzione sarà corrisposta per il periodo di servizio prestato.
Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per cause di malattia o infortunio, l'impiegato, nel termine massimo del periodo di prova fissato, dovrà essere mantenuto in servizio senza percepire alcun trattamento economico per la durata di due mesi per gli impiegati dei livelli 10 e 9 e di un mese per quelli degli altri livelli.
Le norme relative al Fondo di previdenza degli impiegati non si applicano turante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 2

LIVELLI PROFESSIONALI – Gli impiegati, anche se compresi in uno stesso livello, si suddividono in amministrativi e tecnici in dipendenza delle diverse mansioni svolte [1]

Art. 3

MUTAMENTO DI MANSIONI Valgono le norme di cui all'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (**All. H**). All'impiegato che venga adibito a mansioni di categoria superiore verrà corrisposto, limitatamente al periodo di prestazione, il trattamento economico proprio della stessa; questo trattamento gli verrà riconosciuto, in proporzione del periodo di servizio prestato nella categoria superiore, anche agli effetti delle ferie e della 13ª mensilità. Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno delle mansioni dei livelli 10 e 9 e di due mesi in quelle degli altri livelli avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato a tutti gli effetti nei livelli superiori, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, gravidanza e puerperio, ecc.
Il passaggio di livello sarà notificato per iscritto all'impiegato.

Art. 4

ORARIO DI LAVORO **Impiegati amministrativi** L'orario giornaliero di lavoro a tutti gli effetti del presente contratto è stabilito per tutti i turni in sei ore giornaliere.
Di conseguenza la retribuzione settimanale continua ad essere calcolata su 156 ore mensili (36 ore settimanali) computandosi sulla stessa base tutti gli effetti economici e normativi del presente contratto.
Per i giornali che editano il numero del lunedì il regime lavorativo è articolato su periodi ultrasettimanali basato su cinque giorni lavorativi continuativi e uno di riposo. Nei casi in cui, per constatati motivi organizzativi o produttivi, non sia possibile attuare il regime lavorativo di cui sopra verrà mantenuto un

[1] Qualora insorgessero questioni circa la qualificazione di mansioni impiegatizie non previste dal presente contratto, le organizzazioni stipulanti si incontreranno per la definizione.

regime lavorativo basato su sei giorni lavorativi e uno di riposo. Il regime lavorativo basato su cinque giorni lavorativi e uno di riposo determina nella sua estensione annuale un orario settimanale di fatto corrispondente a 35 ore per effetto della fruizione da parte degli impiegati, in aggiunta ai giorni di riposo previsti dalla Legge 22 febbraio 1934, n. 370, di sette giorni nei quali viene corrisposta la normale retribuzione.
Nei casi in cui si mantenga il regime lavorativo basato su sei giorni continuativi di lavoro e uno di riposo gli impiegati interessati avranno diritto per ogni anno di servizio a sette giorni di riposo retribuito aggiuntivi rispetto a quelli previsti dall'art. 11 parte impiegati disciplinati secondo la normativa del predetto articolo.
La concessione dei suddetti sette giorni di riposo retribuiti aggiuntivi determina la riduzione di 42 ore dell'orario lavorativo annuale e, pertanto, comporta la relativa attestazione a 35 ore dell'orario di lavoro settimanale medio di fatto dell'impiegato su base annuale.
Agli impiegati, che sulla base di prassi o accordi aziendali usufruiscono della prestazione lavorativa settimanale nell'arco di cinque giorni, non compete il godimento degli ulteriori giorni di riposo retribuiti. I suddetti impiegati osserveranno un orario settimanale di lavoro di 35 ore ferma restando l'applicazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo.
In relazione alle esigenze del giornale potrà essere concordato aziendalmente, tra la direzione e le rappresentanze sindacali, l'orario unico.
Gli addetti a mansioni discontinue, che per la loro qualifica possono lavorare di domenica godendo di riposo compensativo, avranno diritto, quando effettuino tale prestazione, ad una maggiorazione dell'80% della quota giornaliera di retribuzione per la domenica lavorata. A tali lavoratori, nelle aziende che stampano le edizioni del lunedì, sarà esteso il trattamento previsto dalla disciplina del lavoro domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani.
L'attività lavorativa prestata dagli impiegati amministrativi in orario promiscuo e notturno è compensata con la maggiorazione rispettivamente del 9% e 18% da calcolarsi sullo stipendio maggiorato degli aumenti periodici di anzianità. Per la determinazione dell'orario promiscuo e notturno si terrà conto di quanto previsto dal primo e secondo comma del paragrafo «Turni» dell'art. 4 della Parte seconda Norme operai.
Per gli impiegati amministrativi che abbiano prestato la loro opera alternativamente in diversi turni di lavoro (diurno, promiscuo, notturno) trova applicazione, ai fini della determinazione dalla misura della gratifica natalizia e del compenso per ferie, la disciplina di cui all'art. 22 Parte seconda delle Norme operai.
L'interruzione per la refezione durante l'orario di lavoro non potrà superare le tre ore.
La FIEG e le Organizzazioni sindacali si impegnano ad individuare gli strumenti idonei per l'equilibrata soluzione di eventuali problemi insorgenti dall'applicazione del regime lavorativo basato su cinque giorni di lavoro ed uno di riposo previsto per i giornali che editano il numero del lunedì. Regimi diversi di orario settimanale considerati utili per la realizzazione dei programmi produttivi dell'impresa attraverso la migliore e più efficiente organizzazione del lavoro debbono, in ogni caso, rispettare i limiti quantitativi di orario previsti dal presente contratto.
Modelli di flessibilità dell'orario ordinario giornaliero, connessi anche alla intensità della attività produttiva, possono essere contrattati a livello aziendale nei limiti quantitativi settimanali previsti dal presente articolo.
Tali modelli sono finalizzati:
a facilitare i programmi produttivi dell'impresa attraverso la più efficiente organizzazione del lavoro che elimini il ricorso allo straordinario;
a incentivare gli investimenti diretti a potenziare il prodotto, creare nuove iniziative editoriali, acquisire nuove commesse, anche al fine del pieno utilizzo del personale e degli impianti e nell'intento di favorire l'occupazione.

In relazione alla specificità dell'attività produttiva del settore e delle connesse esigenze tecnico-organizzative, si conferma la deroga alle disposizioni di cui all'art. 7 del decreto

legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e successive modificazioni ed integrazioni, a condizione che ai lavoratori interessati vengano riconosciute le tutele previste dall'art. 17, comma 4, dell'indicato decreto legislativo, relativamente alle disposizioni sopra richiamate.
Le aziende forniranno informativa semestrale alle r.s.u. sulla applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma.
Impiegati tecnici Valgono per gli impiegati tecnici le norme degli artt. 4 e 22 della Parte seconda Norme operai.
Agenzie di stampa I lavoratori addetti alle agenzie di informazione per la stampa godranno del trattamento previsto per il lavoro domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani.
Disciplina dell'orario domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani Gli impiegati osserveranno il regime lavorativo previsto dal paragrafo orario di lavoro (terzo e quarto comma) comprese le domeniche come normali giornate lavorative.
Ai suddetti impiegati sarà attribuito, ai sensi dell'art. 5 primo comma della legge 22 febbraio 1934, n. 370, un giorno di riposo compensativo settimanale non retribuito.
Nel caso di regime lavorativo articolato su cinque giorni lavorativi consecutivi ed uno di riposo, quest'ultimo costituisce a tutti gli effetti il giorno di riposo compensativo.
Il lavoro domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani verrà retribuito con la maggiorazione dell'80% sulla normale retribuzione giornaliera.
I compensi relativi alla suddetta maggiorazione dell'80% percepiti dall'impiegato per l'ordinario lavoro domenicale, devono essere mediamente conteggiati agli effetti della determinazione del valore economico dei seguenti istituti contrattuali tassativamente individuati: ferie, gratifica natalizia, festività nazionali ed infrasettimanali (art. 7 lettere *b* e *c*), riposi retribuiti e trattamento di fine rapporto.
Agli impiegati è attribuita per ogni domenica lavorata una indennità il cui valore per i vari livelli retributivi è fissato inderogabilmente nelle seguenti misure:

Livello 10 € 4,70
Livello 9 » 4,70
Livello 8 » 4,08
Livello 7 » 4,08
Livello 6 » 3,85
Livello 5 » 3,36
Livello 4 » 3,28
Livello 3 » 3,10
Livello 2 » 2,89
Livello 1 » 2,69

L'indennità in questione, nei valori come sopra determinati, deve intendersi congelata in cifra ed esclusa da ogni futuro aumento salariale. L'indennità non produrrà alcun effetto economico riflesso sui vari istituti contrattuali ad eccezione del trattamento di fine rapporto.
Ogni altro patto nazionale o aziendale relativo al lavoro per le edizioni del lunedì dei quotidiani, difforme da quanto sopra stabilito, deve intendersi decaduto.
Ogni controversia inerente l'interpretazione e l'applicazione della disciplina del lavoro domenicale per le edizioni del lunedì dei quotidiani, ove non sia composta in sede aziendale, sarà obbligatoriamente deferita alla competenza esclusiva delle Organizzazioni nazionali.
Norma transitoria Le disposizioni di cui al decimo comma del paragrafo orario di lavoro, trovano applicazione a decorrere dal 1° gennaio 1995.

Art. 5

ORARIO DI CHIUSURA DELLE TIPOGRAFIE L'orario di chiusura delle pagine in tipografia è fissato alle ore 1,30. Il lavoro tipografico per i giornali quotidiani del pomeriggio non potrà avere inizio prima delle ore 6.

Art. 6

SOSPENSIONE E RIDUZIONE TEMPORANEA DI LAVORO In caso di sospensione del lavoro per motivi di forza maggiore, la retribuzione non subirà riduzioni per un periodo di un mese.
La riduzione temporanea di durata del lavoro disposta dall'azienda e dall'autorità costituita non comporta riduzione di retribuzione.
Trattamento Cassa Integrazione Dove vige il trattamento della Cassa Integrazione per sospensione o riduzione di lavoro le aziende sono tenute all'osservanza delle disposizioni di legge.

Art. 7

LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale giornaliero di cui all'art. 4.
Nell'ambito della disciplina stabilita dall'art. 4 il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte dei lavoratori. Il lavoro straordinario deve tuttavia essere garantito per completare le varie fasi lavorative e per fronteggiare casi di urgenza o di particolare necessità. Allo scopo di favorire l'occupazione è individuato un tetto massimo per quanto riguarda le prestazioni straordinarie complessive pari a ore 130 annue per singolo dipendente.
Qualora si verificasse in modo ripetuto e non occasionale il superamento di tale tetto saranno individuate, in sede aziendale a seguito delle verifiche di cui al comma seguente e attraverso il confronto tra le parti, le misure più idonee compreso l'adeguamento degli organici nei reparti interessati per ricondurre tale tipo di prestazione nei limiti sopra indicati.
Per l'applicazione della norma si procederà a verifiche trimestrali in sede aziendale con l'esame dei dati disaggregati per addetto forniti dalle aziende che consentano la rilevazione per singoli reparti e con l'intento di eliminare fenomeni anomali di assenteismo.
È lavoro festivo quello eseguito nei giorni considerati festivi ai sensi dell'art. 8.
Per il lavoro prestato in ore straordinarie o nei giorni festivi sarà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, quella spettante per le ore di lavoro prestate, maggiorata:
per gli impiegati amministrativi:
del 40% per il lavoro straordinario diurno collegato con l'orario normale nei limiti di due ore giornaliere;
del 60% per la terza e quarta ora di straordinario collegato con l'orario normale in relazione alle deroghe previste dalla legge;
dell'80% per il lavoro straordinario collegato con l'orario normale eccedente la quarta ora in relazione alle deroghe previste dalla legge;
dell'80% per il lavoro straordinario non collegato con l'orario normale;
dell'80% per il lavoro festivo.
per gli impiegati tecnici:
del 40% per il lavoro straordinario collegato con l'orario normale nei limiti di due ore giornaliere;
del 60% per la terza e quarta ora di straordinario collegato con l'orario normale in relazione alle deroghe previste dalla legge;
dell'80% per il lavoro straordinario collegato con l'orario normale eccedente la quarta ora in relazione alle deroghe previste dalla legge;
dell'80% per il lavoro straordinario non collegato con l'orario normale;
dell'80% per il lavoro straordinario per l'edizione meridiana del lunedì;
dell'80% per il lavoro prestato nelle festività;
valgono per il resto le disposizioni degli artt. 6 e 7 parte seconda norme operai.
Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario e per quello festivo non sono cumulabili fra di loro, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.
Il lavoro straordinario non collegato con l'orario normale sarà calcolato con un minimo di tre ore.
Norma Transitoria: Le disposizioni di cui alla seconda, terza, settima ed ottava interlinea del comma sei trovano applicazione a decorrere dal 1° Agosto 1999.

Art. 8

FESTIVITÀ LAVORO FESTIVO Sono considerati giorni festivi:
a) le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo per quei lavoratori che lo effettuano;
b) le quattro festività nazionali: (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre);
c) le seguenti tredici festività;
- 1° gennaio (Capodanno);
- 6 gennaio (Epifania);
- 19 marzo (S. Giuseppe);
- Lunedì di Pasqua;
- Ascensione;
- Corpus Domini;
- 29 giugno (SS. Pietro e Paolo);
- 15 agosto (Assunzione);
- 1° novembre (Ognissanti).
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (S. Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);
- ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento. Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi fra le organizzazioni territoriali qualora essa coincida con altra festività.

L'impiegato che nelle festività di cui ai punti *b)* e *c)* non presta la sua opera ha diritto:
ove la festività non coincida con la domenica, alla normale retribuzione mensile senza alcun altro compenso per la festività;
ove la festività coincida con la domenica, ad un ventiseiesimo della normale retribuzione mensile, in aggiunta alla stessa.

L'impiegato che nelle festività predette presta la sua opera ha diritto, in aggiunta alla retribuzione mensile:
ove la festività non coincida con la domenica, al pagamento delle ore effettivamente prestate con la maggiorazione dell'80%;
ove la festività coincida con la domenica, ad un ventiseiesimo della normale retribuzione mensile, nonché al pagamento delle ore effettivamente prestate con la maggiorazione dell'80%.

Agli impiegati ai quali la legge consente di lavorare di domenica godendo di riposo compensativo in altro giorno della settimana spetterà, quando la festività coincide con la domenica, oltre alla normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della stessa nonché il pagamento delle ore effettivamente prestate maggiorate dell'80%; in caso di mancanza di prestazione spetterà, oltre alla normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della stessa.

Non è dovuto compenso alcuno nel caso che la festività coincida con il riposo compensativo.

Gli impiegati tecnici, il lavoro dei quali sia connesso con quello dell'officina, sono tenuti a prestare la loro opera in quei giorni festivi in cui non viene osservato il riposo nella officina stessa.

Nelle giornate del 1° maggio, 15 agosto, 25 dicembre e nelle altre giornate fissate dall'accordo 13 dicembre 1964 stipulato in relazione al vigente calendario di uscita dei giornali quotidiani sarà osservato il riposo (All. E).

In deroga a quanto previsto dal terzo comma del presente articolo, e ferma restando la facoltà di chiamata in servizio da parte delle aziende, in caso di attività lavorativa prestata dall'impiegato nei giorni che non sono più festivi a seguito della legge 5 marzo 1977, n. 54, e successive modificazioni si osserverà il seguente regime retributivo:

a) per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica, l'impiegato beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica. Pertanto si conferma che nella giornata del 4 novembre l'impiegato, allorché vi sia prestazione di lavoro, non percepirà alcun trattamento aggiuntivo, mentre nella domenica coincidente con la

celebrazione della festività nazionale percepirà, nel caso vi sia prestazione lavorativa, 1/26 della retribuzione maggiorata del normale trattamento del domenicale. Nel caso in cui nella suddetta domenica non vi sia prestazione lavorativa, l'impiegato percepirà 1/26 della retribuzione;
b) nel caso di prestazione lavorativa effettuata nelle quattro festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) l'impiegato percepirà, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate.
A decorrere dal 1° agosto 1999 il regime retributivo previsto dalla lettera b) del settimo comma per l'attività lavorativa prestata nelle quattro festività religiose soppresse trova applicazione limitatamente ed esclusivamente per le ex festività di San Giuseppe e SS. Pietro e Paolo.
Conseguentemente, a decorrere dal 1° agosto 1999, per le ex festività dell'Ascensione e del Corpus Domini, in caso di prestazione lavorativa l'impiegato percepirà esclusivamente la normale retribuzione giornaliera risultando abrogata la corresponsione in aggiunta della retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate.
Il regime conseguente al ripristino per il Comune di Roma della festività religiosa del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo) disposta dal DPR 28 dicembre 1985, n. 792, risulta disciplinato dall'accordo 4 giugno 1986 (All. **N**).
Norma Transitoria: A decorrere dal 1° Agosto 1999 le giornate dell'Ascensione e del Corpus Domini vengono abolite dal calendario di cui alla lettera c) del primo comma e della lettera b) del 7° comma.
Nota a verbale: Le parti si danno reciprocamente atto che, in presenza di provvedimenti che dovessero in futuro incidere sul regime retributivo delle ex festività dell'Ascensione e Corpus Domini come definito dal presente accordo, verranno individuati gli opportuni strumenti di recupero al fine di confermare l'invarianza dei costi.

Art. 9

FERIE L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio compiuto ad un periodo di riposo retribuito di 24 giorni lavorativi.
Il periodo di ferie deve essere effettivamente goduto.
Ai fini del computo del periodo di ferie spettante all'impiegato l'anzianità di servizio sarà calcolata alla data convenzionale del 1° agosto.
Le ferie ed i riposi retribuiti di cui all'art. 10 potranno essere distribuiti nel corso dell'anno. Nella programmazione dell'utilizzo a livello aziendale si potrà stabilire, previa determinazione degli organici necessari, che nel periodo Maggio-Ottobre siano scaglionate le ferie e nel periodo Novembre-Aprile i riposi retribuiti, salvo che obiettive esigenze tecniche non lo consentano.
Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissare l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, degli eventuali desideri dell'impiegato, compatibilmente con le esigenze di servizio.
A coloro che alla data del 1° agosto non abbiano maturato un anno di anzianità di servizio spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di anzianità.
Ai fini del computo delle ferie le frazioni di mese non superiori a 15 giorni saranno trascurate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.
Agli effetti della maturazione del diritto alle ferie, si computano nell'anzianità i periodi di assenza per malattia ed infortunio nei limiti previsti dall'art. 17; per puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 18 (fino al compimento dell'anno di età del bambino) e per assenze giustificate fino ad un periodo non superiore a tre mesi all'anno.
Le festività previste nei punti *b)* e *c)* dell'articolo 8 precedente cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo di riposo.
La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione del rapporto nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto al pagamento delle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.
L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso

Salvo le condizioni di miglior favore la malattia cadente in periodo feriale, purché di durata non inferiore a sette giorni, ne interrompe il decorso. Vigono anche in questo caso le norme del successivo art. 10.

Art. 10

ASSENZE PERMESSI CONGEDO MATRIMONIALE ASPETTATIVA Tutte le assenze debbono essere giustificate entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

Permessi retribuiti Nei casi di eventi luttuosi riguardanti parenti di primo e secondo grado del lavoratore sarà concesso un permesso retribuito della durata di due o tre giorni a seconda che l'evento si sia verificato nella città ove ha sede lo stabilimento o altrove, salvo le condizioni di miglior favore in atto.

Permessi non retribuiti Al lavoratore o alla lavoratrice che ne faccia richiesta saranno concessi, compatibilmente con le esigenze aziendali, permessi per particolari condizioni familiari quali gravi malattie, necessità di assistere familiari in condizione di tossicodipendenza, decessi o comunque situazioni che richiedono una presenza continua con riferimento a parenti ed affini. Tali condizioni familiari devono essere documentate con certificati medici di una struttura pubblica o convenzionata o con altri documenti certificanti le condizioni stesse. Per tali permessi nessuna retribuzione è dovuta al lavoratore e le ore perdute potranno essere recuperate.

Permessi ai lavoratori studenti Ai lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali saranno concessi permessi retribuiti fino ad un massimo di 36 ore all'anno. Tali permessi saranno concessi anche ai lavoratori che frequentano corsi di qualificazione o riqualificazione professionale del settore. Ai lavoratori studenti saranno concessi permessi retribuiti per i giorni di esame e per i due giorni che precedono gli esami stessi.

Ai lavoratori predetti possono essere concessi per le esigenze connesse con la frequenza dei corsi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 80 ore annue.

Le aziende potranno richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente paragrafo.

Congedo matrimoniale Agli impiegati che contraggono matrimonio sarà concesso un permesso di 15 giorni, con decorrenza della retribuzione.

Tale permesso non sarà computato nel periodo feriale.

Aspettativa A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro potrà essere sospeso per motivi dipendenti da riconosciute necessità personali e familiari per un massimo di tre mesi senza retribuzione.

Durante la sospensione del rapporto di lavoro viene conservato il posto ma non decorre l'anzianità.

Fatta eccezione per i casi che richiedano riservatezza sui motivi che hanno determinato la richiesta, la direzione aziendale comunicherà alle RSU le richieste di aspettativa ricevuta e le proprie motivate determinazioni in merito.

Art. 11

GIORNI DI RIPOSO Agli impiegati amministrativi che abbiano una anzianità ininterrotta nella stessa azienda di almeno un anno spetteranno, per ogni anno solare, 13 giorni di riposo retribuiti.

Per gli impiegati tecnici e per i dimafonisti valgono le norme relative ai giorni di riposo di cui all'art. 13 Parte seconda Norme operai.

Gli impiegati che maturano l'anno di anzianità aziendale nel corso dell'anno solare avranno diritto al godimento dei giorni di riposo stabiliti in misura proporzionale al periodo di tempo intercorrente tra la data di raggiungimento dell'anno di anzianità e il 31 dicembre dell'anno in corso.

La frazione di giorno sarà arrotondata a giornata intera se supera la mezza giornata e sarà trascurata in caso contrario.

Agli effetti della maturazione del diritto ai giorni di riposo si computano nell'anzianità i periodi di assenza per malattia e per infortunio nei limiti previsti dall'art. 17; per gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dall'art. 18; e per assenze giustificate fino ad un periodo non superiore a tre mesi all'anno (escluso il periodo di aspettativa).
Il calendario dei giorni di riposo sarà preventivamente concordato dalle singole aziende con le rappresentanze sindacali aziendali tenuto conto delle esigenze aziendali. Il tredicesimo giorno di riposo sarà comunque direttamente assegnato dall'azienda secondo l'esigenza organizzativa.
Nessun compenso sostitutivo è dovuto a coloro che in tutto o in parte rinuncino ai giorni di riposo predetti.
La risoluzione del rapporto comporta il diritto dell'impiegato al compenso per i giorni di riposo maturati e non goduti. Per contro l'azienda potrà trattenere in ogni caso l'equivalente della retribuzione per i giorni di riposo eventualmente goduti e non ancora maturati.
Le festività cadenti nel periodo di assenza per giorni di riposo retribuiti ne prolungano il periodo.

Art. 12

TREDICESIMA MENSILITÀ L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari a 30 ventiseiesimi della retribuzione mensile percepita dall'impiegato. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale. Per gli impiegati tecnici vale la norma dell'art. 22 Parte seconda Norme Operai.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno considerate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Art. 13

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ Agli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, spetterà, per ogni biennio di anzianità e fino ad un massimo di sette bienni, una maggiorazione in cifra fissa il cui valore per i vari livelli è fissato nelle seguenti misure.

Livello 10 € 21,69
Livello 9 » 20,66
Livello 8 » 19,11
Livello 7 » 18,08
Livello 6 » 17,04
Livello 5 » 15,75
Livello 4 » 14,87
Livello 3 » 14,36
Livello 2 » 13,58
Livello 1 » 12,55

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del periodo di paga successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
Nel caso di passaggio a livello superiore gli aumenti periodici maturati nel livello di provenienza saranno ricalcolati sul valore della maggiorazione in cifra fissa prevista per il nuovo livello.
Gli aumenti periodici di anzianità di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi allo stesso titolo.
I passaggi di categoria o gruppo avvenuti tra il 1° luglio 1964 e il 31 dicembre 1978 restano regolati dalle norme del precedente contratto 4 marzo 1977, salvo quanto previsto dalla norma transitoria n. 2 del contratto 9 febbraio 1979.
I passaggi di categoria avvenuti tra il 1° luglio 1962 e il 30 giugno 1964 restano regolati dalle norme del precedente contratto del 26 agosto 1962 salvo quanto previsto dalla norma transitoria n. 2 del contratto

9 febbraio 1979 e quelli avvenuti anteriormente al 1° luglio 1962 restano regolati dalle norme del contratto 8 gennaio 1960.
Per gli impiegati di età inferiore ai 21 anni, in servizio alla data del 30 giugno 1966, l'anzianità utile ai fini della maturazione al diritto al godimento degli aumenti periodici di anzianità decorre dal 1° luglio 1966.
Agli impiegati in servizio alla data del 31 dicembre 1978 la maggiorazione in cifra fissa di cui al presente articolo spetterà fino ad un massimo di 14 bienni di anzianità.

Art. 14

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione degli elementi costitutivi di essa mensilmente liquidabili e con particolareggiata distinta delle trattenute.
Nel caso che l'azienda ritardi il pagamento di oltre dieci giorni decorreranno, con pieno diritto a favore dell'impiegato gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione delle indennità di licenziamento e di mancato preavviso.
In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 15

INDENNITÀ DI MANEGGIO DI DENARO L'impiegato la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossione e pagamenti con responsabilità per errore, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile del 7% dello stipendio.
Tale indennità vale a tutti gli effetti contrattuali.
Gli interessi derivati dalla eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Art. 16

TRASFERTE Agli impiegati in missione per esigenze di servizio l'azienda corrisponderà:
a) il rimborso di spese effettive di viaggio corrispondenti a mezzi normali di trasporto (per viaggi in ferrovia in prima classe);
b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;
c) il rimborso delle altre eventuali spese necessarie per l'espletamento della mansione.
In sostituzione delle spese di vitto ed alloggio di cui al punto *b)* potrà essere stabilita una diaria giornaliera adeguata da concordarsi direttamente tra l'azienda e l'impiegato.

Art. 17

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO – L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle 24 ore salvo i casi di giustificato impedimento.
A richiesta dell'azienda, l'impiegato è tenuto a esibire il certificato medico attestante la malattia, redatto dal medico delle competenti strutture sanitarie.
In caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia non determinati da colpa dell'impiegato che non sia in prova, questi ha diritto alla conservazione del posto sino alla raggiunta idoneità al lavoro [*] e alla corresponsione della retribuzione per sei mesi e della metà di essa per altri sei mesi.
Per gli impiegati chiamati alla prestazione lavorativa domenicale troverà applicazione, con decorrenza 1° giugno 1985, quanto disposto dall'art. 18 delle norme operai relativamente al computo della

[*] Art. 5, terzo comma, legge 20 maggio 1970, n. 300; il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici e di istituti specializzati di diritto pubblico.

maggiorazione per lavoro domenicale ai fini della determinazione del trattamento economico di malattia.
Il trattamento economico di cui sopra cesserà qualora l'impiegato con più periodi di malattia raggiunga in complesso durante 18 mesi consecutivi un periodo di assenza dal lavoro pari a 12 mesi.
In caso di permanente inidoneità fisica al lavoro dell'impiegato constatata dall'INAIL o dall'INPS, l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'impiegato il trattamento di fine rapporto ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.
Qualora la prosecuzione della malattia non consenta all'impiegato di riprendere il servizio a causa di permanente inidoneità al lavoro, questi potrà risolvere il rapporto con diritto al solo trattamento di fine rapporto di cui all'art. 21.
Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane in sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di preavviso.
Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.
Quando l'impiegato sia in periodo di preavviso e cada ammalato, il preavviso rimane sospeso per la durata della malattia la quale tuttavia è sottoposta alle norme regolatrici che si applicano per l'impiegato che sia in normale servizio.
Il periodo di assenza dal lavoro per malattia o infortunio deve essere computato nella anzianità di servizio.

Art. 18

TUTELA DELLA MATERNITÀ Ferme restando le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 sulla tutela delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamato nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro di cui al comma seguente, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.
Esse non possono essere adibite al lavoro durante i due mesi che procedono la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza (e, qualora il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto) e durante i tre mesi dopo il parto.
Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le impiegate hanno diritto, alla retribuzione intera, fatta deduzione di quanto percepiscono per atti di previdenza ai quali l'azienda è tenuta per disposizioni di legge.
Agli effetti della determinazione della retribuzione si terrà conto dell'importo totale della stessa percepita dalla lavoratrice nel mese precedente a quello in cui ha avuto inizio l'assenza.
Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di considerarle assorbenti di quelle di cui al comma precedente. Qualora durante il periodo di conservazione del posto di cui al primo comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni del precedente art. 17 quando risultino più favorevoli alle lavoratrici, e con decorrenza dal giorno di inizio della malattia stessa.
Il periodo di assenza obbligatoria, di cui al secondo comma del presente articolo, sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.
Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7 della legge 9 dicembre 1977 n. 903 (parità di trattamento fra uomini e donne **All. L**) ed in applicazione delle modalità previste, il diritto di assentarsi dal lavoro ed il trattamento economico previsti rispettivamente dall'art. 7 (assenza facoltativa *post partum* ed assenza per malattia del bambino di età inferiore ai tre anni) e dal secondo comma dell'art. 15 della legge 30 dicembre 1971 n. 1204, sono riconosciuti anche al padre lavoratore anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'art. 314/20 del C.C., in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

Art. 19

SERVIZIO MILITARE Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve (salvo per gli impiegati in prova) il rapporto di lavoro, ed il tempo passato sotto le armi, agli effetti del solo trattamento di fine rapporto, si considera come passato in servizio presso l'azienda.
Agli impiegati richiamati alle armi è dovuta:
a) per i primi due mesi una indennità mensile pari alla retribuzione;
b) successivamente a tale periodo e fino alla fine del richiamo, nel caso che il trattamento economico militare sia inferiore alla retribuzione inerente all'impiego, una indennità mensile pari alla differenza fra i due trattamenti.
La indennità di cui alla lettera *a)* non può essere concessa nel periodo di un anno, che per l'ammontare di due mensilità della retribuzione anche se nel periodo stesso l'impiegato sia assoggettato a più richiami eccedenti i due mesi.
Terminato il servizio militare l'impiegato dovrà presentarsi nel termine di 30 giorni all'azienda per riprendere servizio; non presentandosi nel termine predetto sarà considerato dimissionario.
Ciò, salvo diverse disposizioni di legge speciali più favorevole all'impiegato.

Art. 20

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI Il rapporto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:
a) per gli impiegati che avendo superato il periodo di prova non hanno compiuto i cinque anni di servizio;
1) mesi due e quindici giorni per gli impiegati del livello 10/9;
2) mesi uno e 15 giorni per gli impiegati del livello 8/7*;*
3) mesi uno per gli impiegati degli altri livelli.
b) per gli impiegati che hanno compiuto i cinque anni di servizio e non più di dieci:
1) mesi tre e quindici giorni per gli impiegati del livello 10/9;
2) mesi due per gli impiegati del livello 8/7/6;
3) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati degli altri livelli;
c) per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio;
1) mesi quattro e giorni quindici per gli impiegati del livello 10/9;
2) mesi due e giorni quindici per gli impiegati del livello 8/7/6;
3) mesi due per gli impiegati degli altri livelli.

I termini di disdetta decorrono dalla fine di ciascun mese.
La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza del predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
Il periodo di preavviso lavorato vale a tutti gli effetti contrattuali. Nel caso di corresponsione della indennità sostitutiva esso sarà computato nel calcolo della anzianità utile ai fini del trattamento di fine rapporto e del pensionamento integrativo di cui all'accordo 26 febbraio 1958.
Il periodo di preavviso non può essere sostitutivo del periodo di ferie.
È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma 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 normalmente comunicati per iscritto.

Art. 21

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO - La disciplina del trattamento di fine rapporto è quella prevista dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 (Allegato **I**).
Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione: le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.
Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione ulteriormente.
I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.
Ferme restando le disposizioni in tema di anticipazione sul trattamento di fine rapporto di cui all'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297, in sede aziendale potranno essere definite ulteriori cause giustificatrici la richiesta di anticipazione sul trattamento di fine rapporto.

Art. 22

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO IN CASO DI MORTE – In caso di morte dell'impiegato, il trattamento di fine rapporto e quello sostitutivo del preavviso debbono essere corrisposti al coniuge, ai figli e, se vivano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado a norma di legge.
In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

Art. 23

PREVIDENZA A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'art. 25 del contratto collettivo 5 agosto 1937 con le successive modifiche e integrazioni.

Art. 24

CESSIONE-TRAPASSO-TRASFORMAZIONE DI AZIENDA Ferme restando le vigenti disposizioni di legge, la cessione, il trapasso o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo avvengano non risolvono il rapporto di lavoro e l'impiegato che passi alle dipendenze dell'azienda subentrante conserva nei confronti di essa tutti i diritti acquisiti derivanti dal presente contratto.

Art. 25

DISCIPLINA DEL LAVORO L'impiegato deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere un contegno consono alla dignità della sua funzione e particolarmente:
a) svolgere la propria attività con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione;
b) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali dipende;
c) non trattare affari per proprio conto o di terzi in concorrenza con l'imprenditore; non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di produzione dell'azienda; non farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio e non asportare disegni, bozze e campionature;
d) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
c) rispettare il regolamento interno aziendale portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;
f) aver cura degli oggetti, macchinario e strumenti a lui affidati.
Fermo restando quanto disposto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (All. **H**) le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:
a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;
c) una multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;
d) sospensione dal lavoro con relativa decurtazione della retribuzione per un periodo non superiore a cinque giorni. La sospensione si può applicare per quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione dal disposto dei punti *a), b),* e *c)*;
e) licenziamento. Il provvedimento del licenziamento potrà essere adottato in conformità con le disposizioni contenute nella legge 15 luglio 1966, n. 604 (All. **G**) e successive modificazioni.

PARTE QUARTA
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

1) CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE CONCESSE AD PERSONAM – Ferma restando la inscindibilità delle disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni istituto, restano in vigore le condizioni di miglior favore concesse *ad personam.*

2) CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE LOCALI – In deroga alle pattuizioni sui vari istituti previsti dal presente contratto rimangono riconosciute ed in vigore le condizioni di miglior favore di cui appresso.

CITTÀ DI TRIESTE

[*]1) **Orario di lavoro** L'orario di lavoro per gli operai addetti ai quotidiani è diurno e notturno. È considerato orario diurno quello che si effettua dalle 7 alle 20, notturno quello dalle 20 alle 7.
Per il turno notturno potrà essere effettuata un'interruzione di mezz'ora per gli operai compositori a mano ed a macchina.

*2) **Ore straordinarie** Le ore straordinarie fatte dopo l'orario normale di lavoro verranno pagate, la prima col 40%, le successive con l'80%.

3) A decorrere dal 1° Aprile 2000 le ore straordinarie fatte dopo l'orario normale di lavoro verranno pagate la prima al 40%, la seconda all'80%, la terza e la quarta al 60%, le successive all'80%.

[*] Le condizioni di miglior favore riportate sono quelle riconosciute dall'Ufficio del Lavoro di Trieste in data 9 luglio 1954.

PARTE QUINTA
ACCORDI ECONOMICI E TABELLE SALARIALI E STIPENDIALI

Art. 1

I minimi di paga e di stipendio sono quelli indicati nelle tabelle allegate
Gli incrementi dei minimi convenuti con la rinnovazione del 22 luglio 1999 ricomprendono la trasformazione in valori tabellari dell'E.D.R. di € 10,33 di cui all'art. 2 dell'accordo 27 gennaio 1993. Conseguentemente, l'erogazione dell'E.D.R. di €10,33 di cui al predetto accordo cessa a far data dal 31 luglio 1999 disponendone le parti la relativa abrogazione.
L'aumento salariale di € 10,85 decorrente dal 1° gennaio 1977, il conglobamento nei minimi tabellari dei 136 punti di contingenza maturati al 31 gennaio 1977 nonché l'aumento salariale di € 10,33, il conglobamento del punto residuo di contingenza 1976 e dell'EDR di € 6,20 nei minimi tabellari decorrenti dal 1° gennaio 1979, l'EDR di € 10,33 mensili di cui all'accordo 27 gennaio 1993, e gli aumenti retributivi conseguenti alla riparametrazione graduata a decorrere dal 1° gennaio 1980, gli incrementi tabellari e di riparametrazione decorrenti gradualmente dal 1° luglio 1982, dal 1°gennaio 1985, dal 1° gennaio 1988, dal 1° giugno 1991, dal 1° gennaio 1995, dal 1° ottobre 1996, dal 1° Agosto 1999, dal 1° gennaio 2001, ~~nonché~~ dal 1° maggio 2003, **dal 1° maggio 2005, nonché dal 1 marzo 2008** non producono alcun effetto sugli accordi aziendali.

Art. 2

A seguito dell'intervenuta cessazione del sistema di indicizzazione dei salari disposta dall'accordo 27 gennaio 1993 di recepimento del protocollo 31 luglio 1992 intervenuto fra Governo ed Associazioni confederali imprenditoriali e dei lavoratori, l'indennità di contingenza è corrisposta ai dipendenti poligrafici sulla base dei valori congelati in atto per il semestre novembre 1991/aprile 1992 e di seguito indicati.

		valore mensile
Livello	10	€ 553,78
Livello	9	" 549,08
Livello	8	" 544,55
Livello	7	" 540,38
Livello	6	" 536,21
Livello	5	" 531,82
Livello	4	" 527,68
Livello	3	" 524,35
Livello	2	" 520,39
Livello	1	" 515,32

La indennità di contingenza è frazionabile ad ora a tutti gli effetti.
La quota oraria verrà determinata: per gli operai in rapporto all'orario giornaliero contrattuale di 6 ore quindi di 156 ore mensili; per gli impiegati dividendo l'indennità di contingenza e la paga mensile per 156.
Per l'indennità di contingenza si conferma, previo incontro fra le parti, il recepimento degli accordi interconfederali che verranno stipulati successivamente alla definizione del presente contratto.

Art. 3

Le quote mensili dell'indennità di contingenza sono ragguagliate per gli impiegati a 26 quote giornaliere.

Art. 4

FONDO NAZIONALE DI PREVIDENZA PER I LAVORATORI DEI GIORNALI QUOTIDIANI

Intese accordo 14 dicembre 1990 e successive modificazioni

Fermo restando il disposto di cui all'art. 2 dell'accordo 26 febbraio 1958 per l'istituzione di un trattamento di pensionamento integrativo, il contributo dovuto al Fondo Nazionale di Previdenza per i lavoratori dei Giornali Quotidiani è fissato nella seguente misura:

- per la quota a carico dell'azienda il 10% della retribuzione dei lavoratori poligrafici dipendenti con decorrenza dal 1° gennaio 1991 ed il 10,30% delle retribuzioni medesime con decorrenza dal 1° gennaio 1992;
- per la quota a carico del dipendente lo 0,50% delle retribuzioni con decorrenza dal 1° gennaio 1991.

Nel caso che si rendesse necessario un aumento della percentuale, l'eccedenza sarà a carico dei lavoratori ed i relativi importi saranno trattenuti dalle aziende sui salari e sugli stipendi corrisposti ai lavoratori stessi e devoluti al Fondo.

Intese accordo 19 ottobre 1994

Le parti nell'intento di assicurare la solidità gestionale del fondo e i trattamenti pensionistici presenti e futuri dei lavoratori dei quotidiani hanno convenuto quanto segue:

1) con decorrenza 1° gennaio 1995 il sistema tecnico-finanziario del fondo è trasformato da ripartizione a capitalizzazione, secondo gli indirizzi, criteri e modalità indicati nel piano di riequilibrio finanziario trasmesso al Ministero del Lavoro dal Fondo medesimo in attuazione del Decreto Ministeriale 23 giugno 1994. In base alla suddetta trasformazione le posizioni pensionistiche dei lavoratori iscritti al 31 dicembre 1994 e quelle dei futuri iscritti sono trasferite al nuovo fondo a capitalizzazione conservando i lavoratori già iscritti le quote di pensione maturate anteriormente all'inizio del nuovo regime e calcolate sulla anzianità acquisita a tale data con le norme attualmente in vigore. A tale quota di pensione verrà aggiunta la quota di pensione acquisita successivamente al 1° gennaio 1995, ottenuta trasformando in rendita le somme accumulate nel conto individuale acceso per ciascun iscritto attraverso la capitalizzazione;

2) per garantire la copertura degli oneri relativi ai pensionati iscritti al ruolo sino al 31 dicembre 1994 e le esigenze della nuova gestione a capitalizzazione viene mantenuta l'attuale aliquota contributiva del 10,80% che verrà separata in due parti di cui la prima del 7% come aliquota di solidarietà destinata a copertura degli oneri derivanti dalla garanzia delle quote pensionistiche maturate entro la data sopra indicata; la seconda del 3,80% come aliquota di capitalizzazione, destinata ad incrementare le quote virtuali oggi acquisite dagli attuali iscritti ovvero a costituire la pensione per i nuovi iscritti mediante accredito sui conti individuali;

3) per il sostegno finanziario della vecchia gestione sino al suo esaurimento, e della nuova gestione a capitalizzazione si procederà, con la gradualità resa necessaria dall'esigenza della migliore valorizzazione, e comunque nel prossimo biennio, allo smobilizzo del patrimonio immobiliare del fondo;

4) in relazione al processo di trasformazione del fondo e alla eventuale ulteriore decrescita della popolazione attiva, in deroga a quanto previsto dal 2° comma dell'art.4 della parte quinta del contratto di cui permane la validità, gli editori garantiranno qualora necessario per la copertura degli oneri previdenziali un intervento finanziario di sostegno sotto forma di una addizionale contributiva sino all'1,50% che cesserà al momento del raggiunto assestamento finanziario del fondo.

5) entro il 15 dicembre 1994 le parti procederanno alla approvazione delle nuove disposizioni regolamentari e tecniche conseguenti alla trasformazione del fondo nella forma a capitalizzazione;

6) le condizioni previste dal presente accordo sono stabilite nel presupposto della invarianza della situazione normativa e fiscale nell'ambito del quale il fondo opera attualmente. Pertanto, qualora, la legge di riforma dei fondi integrativi dovesse introdurre normative strutturali e prelievi fiscali

incompatibili con la nuova struttura del fondo, si procederà ad un completo riesame della situazione sulla base delle diverse condizioni operative derivanti dal definitivo regime legislativo.

Intese accordo 22 luglio 1999

"Disposizioni per il Fondo Nazionale di Previdenza per i lavoratori dei giornali quotidiani per il periodo 1999-2003"

Nel contesto globale del rinnovo contrattuale e delle reciproche concessioni effettuate per garantire l'equilibrio finanziario del Fondo, si conviene che la vigente aliquota contributiva di solidarietà dell'8,50% a carico dell'azienda definita dall'accordo 11 luglio 1997 è elevata al 10,75% (+2,25%) a decorrere dal 1° agosto 1999.

Resta invariata la misura della aliquota di capitalizzazione fissata al 3,80%, comprensiva della quota a carico del dipendente dello 0,50%.

Conseguentemente a decorrere dal 1° Agosto 1999 l'aliquota contributiva complessiva risulta pari al 14,55% (10,75 per aliquota di solidarietà e 3,80% per aliquota di capitalizzazione) di cui:

14,05 a carico azienda;

0,50 a carico dipendente.

Si conferma il contenuto della disposizione di cui al 2° comma del presente articolo, relativa all'impegno dei lavoratori per l'assunzione a proprio carico dei futuri incrementi della aliquota di solidarietà che si rendessero eventualmente necessari.

Peraltro, nei limiti di validità quadriennale del presente contratto, qualora si verificasse una ulteriore decrescita della popolazione attiva in misura di straordinaria rilevanza, le parti si incontreranno per individuare le misure idonee a garantire l'equilibrio finanziario del Fondo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti, nel confermare il contenuto e gli impegni assunti con la dichiarazione in calce all'art. 14 parte prima Norme generali, per quanto concerne particolare "l'esigenza di esaminare congiuntamente i fenomeni di riduzione dell'occupazione per identificare le cause e contribuire a limitare i riflessi dannosi", rilevano che la complessa ed articolata operazione di rinnovo contrattuale definita con il presente accordo, ha avuto tra i temi centrali affrontati e risolti, anche quello relativo alla stabilità economico-finanziara del Fondo Casella.

Le parti, infatti, hanno considerato come riferimento per le politiche gestionali del settore le valutazioni tecnico attuariali relative alle condizioni di equilibrio del Fondo nel periodo 1999-2012 in connessione al rapporto tra il numero della popolazione occupata e livello dell'aliquota contributiva di solidarietà necessario alla copertura degli oneri pensionistici impegnati nel periodo indicato. L'aumento del 2,25% della suddetta aliquota contributiva ripristina l'equilibrio finanziario del Fondo Casella, secondo le previsioni attuariali, equilibrio che, peraltro, sarà possibile mantenere invertendo l'andamento occupazionale rispetto a quello registrato nell'ultimo quinquennio e ciò utilizzando anche gli strumenti attivati per il contenimento del costo del lavoro onde favorire nuova occupazione.

Intese accordo 15 marzo 2001

La vigente aliquota contributiva di solidarietà (10,75%) a carico delle aziende, prevista dall'art. 4 della parte quinta del contratto nazionale di lavoro 22 luglio 1999, è elevata:

- all'11,75% a decorrere dal 1° gennaio 2001
- al 12,75% a decorrere dal 1° gennaio 2002.

Resta invariata la misura dell'aliquota di capitalizzazione fissata al 3,80% comprensiva della quota a carico del dipendente dello 0,50%.

Le parti entro il 30 settembre 2001 concorderanno gli interventi correttivi della normativa regolamentare del Fondo idonei ad assicurare prospettive di maggior equilibrio gestionale dello stesso, ivi compresa la modifica della normativa dell'art. 20 bis – prepensionamento – per allineare l'integrazione dell'anzianità contributiva del trattamento di pensionamento ai criteri fissati dalla nuova legge dell'editoria (da 5 a 3 anni).

Intese accordo 15 aprile 2003

La vigente aliquota di solidarietà a carico delle aziende per il finanziamento del Fondo Nazionale Previdenza per i lavoratori dei giornali quotidiani è elevata:

- al 13,75% a decorrere dal 1 giugno 2003;
- al 14,75% a decorrere dal 1 giugno 2004;

Resta invariata la misura dell'aliquota di capitalizzazione fissata al 3,80% comprensiva della quota a carico del dipendente dello 0,50%.
Conseguentemente l'aliquota complessiva della contribuzione risulta pari a:
- con decorrenza dal 1 giugno 2003 al 17,55% (13,75% per solidarietà e 3,80% per capitalizzazione) di cui 17,05% a carico azienda e 0,50% a carico dipendente;
- con decorrenza 1 giugno 2004 al 18,55% (14,75%per solidarietà e 3,80% per capitalizzazione) di cui 18,05% a carico azienda e 0,50% a carico dipendente.

Norma interpretativa
A decorrere dal 2002 e ferme restando le situazioni di fatto determinatesi, sono esclusi dalla base imponibile per la contribuzione al Fondo Casella le erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, nei limiti ed alle condizioni stabilite dall'art. 2 del decreto legge 25 marzo 1997, n. 67 convertito con modificazioni dalla legge 23 luglio 1997, n. 135. Conseguentemente gli importi di tali erogazioni costituiscono base imponibile per la contribuzione al Fondo Casella sulla base dei medesimi importi assunti a base di calcolo per la contribuzione generale (INPS).

Intese accordo 25 luglio 2005

Tenuto conto delle risultanze attuariali relative alle valutazioni economico-finanziarie del Fondo che indicano indispensabile – per il raggiungimento dell'equilibrio gestionale – l'aumento di 4 punti dell'aliquota contributiva nel periodo 2005/2006 e di ulteriori 3 punti nel 2007/2008, la vigente aliquota di solidarietà (14,75%) a carico delle aziende per il finanziamento del Fondo Nazionale di Previdenza per i Lavoratori dei Giornali Quotidiani è elevata:

al 16,75% a decorrere dal settembre 2005
al 17,75% a decorrere da aprile 2006
al 18,75% a decorrere dal dicembre 2006

Resta invariata la misura dell'aliquota di capitalizzazione fissata al 3,80% comprensiva dell'aliquota a carico del dipendente dello 0,50%.

Conseguentemente l'aliquota complessiva risulta pari:

con decorrenza dal settembre 2005 al 20,55% (16,75% per solidarietà e 3,80% per capitalizzazione) di cui 20,05% a carico azienda e 0,50% a carico dipendente;

con decorrenza da aprile 2006 al 21,55% (17,75% per solidarietà e 3,80% per capitalizzazione) di cui 21,05% a carico azienda e 0,50 a carico dipendente;

con decorrenza da dicembre 2006 al 22,55% (18,75% per solidarietà e 3,80% per capitalizzazione) di cui 22,05% a carico azienda e 0,50% a carico dipendente.

(Omissis)

Intese Accordo 4 aprile 2008

Fondo Nazionale di Previdenza per i lavoratori dei giornali quotidiani

La vigente aliquota di solidarietà a carico delle aziende (18,75%) per il finanziamento del Fondo Nazionale di Previdenza per i lavoratori dei giornali quotidiani e' elevata:

- **al 19,75% a decorrere da aprile 2008;**
- **al 20,75% a decorrere da aprile 2009;**
- **al 21,75% a decorrere da luglio 2010;**

Resta invariata la misura dell'aliquota di capitalizzazione fissata al 3,80% comprensiva della quota a carico del dipendente dello 0,50%.
Conseguentemente l'aliquota complessiva della contribuzione da calcolare sulla retribuzione imponibile INPS risulta pari a:

- **con decorrenza da aprile 2008 al 23,55% (19,75% per solidarietà e 3,80% per capitalizzazione) di cui 23,05% a carico azienda e 0,50% a carico dipendente;**
- **con decorrenza dal aprile 2009 al 24,55% (20,75% per solidarietà e 3,80% per capitalizzazione) di cui 24,05% a carico azienda e 0,50% a carico dipendente;**
- **con decorrenza dal luglio 2010 al 25,55% (21,75% per solidarietà e 3,80% per capitalizzazione) di cui 25,05% a carico azienda e 0,50% a carico dipendente;**

Le parti, nel convenire che la nuova misura delle aliquote contributive e relativa decorrenza costituiscono attuazione di quanto disposto al punto 3) dell'Accordo 25 luglio 2005, concordano nell'obiettivo di adottare comuni linee di intervento nei confronti delle istituzioni finalizzate a garantire il regolare andamento della previdenza complementare di settore, qualora dovessero determinarsi future esigenze di finanziamento delle prestazioni.

Per quanto concerne la contribuzione dovuta al Fondo Casella sulle erogazioni istituite dai contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, trovano applicazione – nei limiti dall'aliquota di finanziamento della gestione per la quota a carico azienda e dipendente - i benefici contributivi previsti nel regime contributivo generale (INPS).

Art. 5

Ai dipendenti delle agenzie di informazione quotidiane per la stampa verrà corrisposta, al 31 luglio di ogni anno, una particolare indennità nella misura del 100% del minimo tabellare di categoria più contingenza.

Le modalità di corresponsione di tale indennità saranno conformi a quelle stabilite per la 13ª mensilità e per la gratifica natalizia. Nella indennità particolare di cui al presente articolo si intendono assorbite, fino a concorrenza, le altre indennità corrisposte aziendalmente a qualsiasi titolo.

Art. 6

Resta confermata l'abolizione delle mense e degli spacci aziendali a carico o con il contributo dell'azienda. Le spese per la continuazione degli spacci e delle mense, ove esistano e ne fosse convenuta la continuazione, restano a carico dei consumatori.
Qualora per il titolo specifico di indennità sostitutiva della mensa dovessero intervenire provvedimenti di carattere generale che modificassero sostanzialmente la portata di quelli in vigore attualmente nelle varie località, le parti si incontreranno per esaminare l'opportunità di un eventuale adeguamento.

~~**Art. 7**~~

~~A totale copertura del periodo 1° gennaio/30 aprile 2003 ai dipendenti titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data del 15 aprile 2003 è corrisposto con la retribuzione del mese di maggio 2003 un importo forfettario di € 60. Ai dipendenti assunti successivamente al 1° gennaio 2003 il predetto importo forfettario verrà calcolato pro rata mensile in rapporto ai mesi risultanti dalla data di assunzione al 30 aprile 2003 considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.~~
~~L'importo forfettario non produce effetti diretti o indiretti sugli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il trattamento di fine rapporto.~~

Art. 7

Le parti, nel corso della rinnovazione contrattuale sottoscritta il 22 luglio 1999, hanno confermato che le ore di lavoro straordinario comunque collegate alla prestazione ordinaria non determinano la caratteristica di orario promiscuo o notturno per tale prestazione e ciò anche ai fini della determinazione della base retributiva di computo dello straordinario.
La prestazione straordinaria, in relazione alla fascia oraria di relativo svolgimento, non è quindi suscettibile di estendere a quella ordinaria le maggiorazioni di turno previste dall'art. 4 Parte seconda Norme Operai.

PARTE VI – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO INTERCORRENTE CON I DIPENDENTI ADDETTI A LAVORAZIONI NON ATTINENTI I GIORNALI QUOTIDIANI

In attuazione della comune volontà di individuare soluzioni idonee a perseguire, tramite un ottimale utilizzo degli impianti dedicati alla produzione di giornali quotidiani, il ritorno degli investimenti operati nel contesto di un costo del lavoro compatibile con le tipologie di prodotto, le parti convengono di regolamentare - secondo i contenuti previsti nella presente Parte VI - i rapporti di lavoro intercorrenti fra le aziende del settore ed i lavoratori di futura assunzione destinati a lavorazioni non attinenti i giornali quotidiani.

La regolamentazione, finalizzata anche a favorire l'incremento della popolazione di settore, riveste carattere sperimentale e decorre dalla data di sottoscrizione della presente intesa fino al 30 giugno 2010. Al termine della sperimentazione le parti verificheranno i relativi esiti per la determinazione dei conseguenti interventi fermo restando, per i lavoratori occupati, la permanenza del trattamento previsto dal presente accordo.

Restano comunque confermate le deroghe alle disposizioni di cui al secondo comma dell'art. 1 delle norme generali del contratto nazionale di lavoro per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e di agenzie di stampa conseguenti ad intese sindacali.

In tali casi risulta esclusa l'applicazione della regolamentazione di cui al presente accordo.

Quanto disposto dai precedenti due commi ed i conseguenti effetti trovano altresì applicazione nelle future realtà aziendali che effettuino inizialmente lavorazioni grafiche/periodiche ed assumano successivamente lavorazioni attinenti i giornali quotidiani ovvero che effettuino inizialmente sia lavorazioni grafiche/periodiche che lavorazioni attinenti giornali quotidiani.

Addetti alle lavorazioni non attinenti i giornali quotidiani

Il lavoratore opera nelle aree produttive che ricomprendono, sulla base delle esigenze aziendali, le fasi della fotoformatura e stampa, nonché della spedizione del prodotto non quotidiano.

Nell'arco giornaliero della prestazione lavorativa il lavoratore espleta tutte le funzioni ricomprese nel ciclo produttivo dell'area con mobilità e mutabilità delle mansioni.

Il lavoratore ha diritto al seguente trattamento:

Art. 1 – Orario di lavoro

La prestazione lavorativa giornaliera viene effettuata in orario diurno ed ha inizio non prima delle ore 6 e termine entro le ore 22.

Fermo restando il riposo settimanale di legge, l'orario di lavoro ordinario è fissato in 37 ore settimanali distribuite su cinque giorni, con orario di lavoro giornaliero pari a 7 ore e 24 minuti. Il sesto giorno è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

In sede aziendale, previo confronto con la r.s.u., vengono individuati i 5 giorni della settimana in cui viene svolta la prestazione lavorativa, anche in relazione ai specifici carichi produttivi.

Fermo restando il limite delle 45 ore settimanali di lavoro, regimi diversi di orario settimanale considerati utili per la realizzazione dei programmi produttivi dell'impresa attraverso la migliore e più efficiente organizzazione del lavoro debbono, in ogni caso, rispettare i limiti quantitativi di orario previsti dal presente contratto.

Modelli di flessibilità dell'orario ordinario giornaliero, connessi anche alla intensità della attività produttiva, possono essere contrattati a livello aziendale nei limiti quantitativi settimanali previsti dal presente articolo.

Art. 2 – Lavoro straordinario

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario lavorativo giornaliero di cui all'art. 1 ovvero quello concordato.

Il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte del lavoratore. Tuttavia il lavoro straordinario deve essere garantito per esigenze indifferibili e nei casi di specifiche necessità tecnico-produttive ovvero nei casi di forza maggiore. Rientrano in tali casi:
il fronteggiare un pericolo grave ed immediato ovvero un danno alle persone o alla produzione;
il rispetto di scadenze legate all'ultimazione di commesse ovvero ad adempimenti fiscali o amministrativi.
Il lavoro straordinario viene retribuito con una maggiorazione del 40% sulla retribuzione oraria ordinaria.

Art. 3 – Festività e lavoro festivo

Sono considerati giorni festivi:
a) le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo per quei lavoratori che lo effettuano a norma di legge;
b) le festività nazionali: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno.
c) le seguenti ulteriori festività:
- 1° gennaio (Capodanno);
- 6 gennaio (Epifania);
- Lunedì di Pasqua;
- 15 agosto (Assunzione);
- 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 il Comune di Roma 29 giugno SS. Pietro e Paolo). Tale festività è localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi fra le organizzazioni territoriali qualora essa coincida con altra festività retribuita.
Nelle festività di cui ai punti b) e c) il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione giornaliera ancorché non vi sia prestazione di lavoro per assenza dovuta a:
1) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente il puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
2) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
3) sospensione del lavoro a qualunque causa dovuta, indipendente dalla volontà del lavoratore;
4) riposo compensativo di lavoro domenicale;
5) coincidenza della festività con la domenica od altra festività.
L'azienda è tenuta a corrispondere in tutto o in parte il trattamento economico previsto dal comma che precede, spettante nei giorni festivi, al lavoratore assente per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio qualora il medesimo non sia assicurato dagli enti mutualistici ed assistenziali.
Ai lavoratori che prestino la loro opera nelle festività di cui ai punti b) e c) è dovuta, anche quando queste cadono di domenica, oltre alla normale retribuzione giornaliera, quella per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione dell'80%.
La maggiorazione dell'80% di cui sopra si applica sulla retribuzione e non è cumulabile con quelle previste dal precedente art. 2 intendendosi che la maggiore assorbe la minore.
Per quanto riguarda la festività del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificata dal D.p.r. 28 dicembre 1985, n. 792, il lavoratore beneficia del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.
In caso di attività lavorativa domenicale per le lavorazioni previste dalla tabella III del D. M. 22 giugno 1935 (art. 5 della legge n. 370/1934) il lavoratore gode di un giorno di riposo

compensativo non retribuito. Tale lavoro viene retribuito con applicazione della maggiorazione dell'80% sulla normale retribuzione giornaliera.

Art. 4 – Ferie

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio compiuto ad un periodo di riposo di 24 giorni lavorativi ed il periodo di riposo deve essere effettivamente goduto.
I giorni di ferie sono calcolati con applicazione del coefficiente 1,2 per ogni giorno.
Le ferie possono essere distribuite nel corso dell'anno. Fatte salve obiettive esigenze tecnico-produttive, l'usufruizione delle ferie avviene, salvo diverso accordo tra le parti, nel periodo maggio-ottobre e continuativamente.
Le festività previste dalle lettere b) e c) del precedente art. 3 cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo di riposo.
Trovano per il resto applicazione le disposizioni previste dal comma 4 al comma 7 e dal comma 10 al comma 12 dell'art. 10 delle norme operai del contratto nazionale di lavoro per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e di agenzie di stampa.

Art. 5 – Gratifica natalizia

La gratifica natalizia è stabilita per ciascun anno nella misura di 26 giorni lavorativi di retribuzione.
Valgono per il resto le disposizioni di cui all'art. 15 delle norme operai del contratto nazionale di lavoro per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e di agenzie di stampa.

Art. 6 – Trattamento economico

Il lavoratore ha diritto ad un minimo tabellare salariale, comprensivo dei valori dell'indennità di contingenza, pari a €. 1.641,68 mensili corrispondente all'importo per il livello 6 in atto al 31 dicembre 2007.
Il capomacchina rotativa ha diritto ad un minimo tabellare salariale, comprensivo dei valori dell'indennità di contingenza, pari a €. 1.752,15 mensili corrispondente all'importo per il livello 7 in atto al 31 dicembre 2007.
Il lavoratore neoassunto che non abbia maturato esperienze professionali nelle attività di cui al punto 1) del presente protocollo viene inserito in un percorso di inserimento lavorativo di un anno durante il quale ha diritto all'80% del trattamento economico di cui ai precedenti commi.

Art. 7 – Previdenza complementare

Il contributo per il trattamento di pensionamento integrativo dovuto al Fondo nazionale di previdenza per i lavoratori dei giornali quotidiani è fissato nella misura complessiva del 6% della retribuzione assunta a base di calcolo per la contribuzione Inps.
Il contributo è ripartito nella seguente misura:
a carico azienda 2,80% per capitalizzazione e 2,20% per solidarietà
a carico lavoratore 1,00% per capitalizzazione
Viene inoltre versato al Fondo il trattamento di fine rapporto maturando, salvo diversa volontà del lavoratore di mantenere in azienda tale trattamento.
Le parti sottoscrittrici convengono che l'aliquota di solidarietà posta a carico delle aziende costituisce un intervento straordinario in favore della gestione finanziaria del Fondo. La relativa misura, per espresso accordo delle indicate parti, non è quindi suscettibile di subire futuri incrementi.

Art. 8 - Norme di rinvio

In aggiunta alle disposizioni di cui ai precedenti articoli trovano altresì applicazione – quando compatibili – le seguenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed agenzie di stampa:

Norme operai: Articoli 1, 2, 8, 9, 11, 12, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25 (ad eccezione della nota a verbale) 26, 27, e 28.

Norme generali: Articoli 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, e 24.

ALLEGATI

PAG.

A1) Tabelle Salariali
A2) Procedura di conciliazione
B)Regolamento per l'erogazione dell'indennità economica di malattia da parte delle aziende editrici e stampatrici dei giornali quotidiani
C) Accordo interconfederale 26 gennaio 1977
D)Accordo 13 dicembre 1964, integrativo dell'art. 6 delle norme operai
E)Accordo 13 dicembre 1964, integrativo dell'art. 7 delle norme impiegati
~~F) Art. 5 accordo 15 marzo 2001~~
F)Accordo interconfederale 29 aprile 1965 sui licenziamenti individuali
G)Norme sui licenziamenti individuali Legge 15 luglio 1966 n. 604, legge 11 maggio 1990, n. 108
H)Legge 20 maggio 197O, n. 300 Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento
I)Disciplina del trattamento di fine rapporto Legge 29 maggio 1982, n. 297
L)Legge 9 dicembre 1977, n. 903 Parità di trattamento fra uomini e donne
M)Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 sul lavoro a tempo parziale
N)Accordo 4 giugno 1986. Ripristino, limitatamente al Comune di Roma, della festività del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo)
O)Legge 23 luglio 1991, n. 223 Norme in materia di Cassa Integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità Europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro; Testo stralciato degli artt. 24, 25, 4 e 5
P)Accordo 13 ottobre 1993 di recepimento del Protocollo 3 luglio 1993 stipulato tra Governo ed Associazioni Confederali imprenditoriali e dei lavoratori
Q)Accordo 27/11/1995 «Tempo di lavoro retribuito attribuzioni modalità e contenuti ella formazione per il rappresentante per la sicurezza».
R)Legge 8 marzo 2000, n. 53 – Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città.
S) Distribuzione del contratto

ALLEGATO A1

MINIMI TABELLARI (1)

LIVELLI	PARAMETRO	MINIMO MARZO '08	MINIMO APRILE '09	MINIMO DICEMBRE '09
10	3,00	1.655,01	1.715,59	1.767,51
9	2,72	1.500,55	1.555,47	1.602,54
8	2,48	1.368,15	1.418,22	1.461,14
7	2,28	1.257,81	1.303,85	1.343,31
6	2,08	1.147,47	1.189,47	1.225,47
5	1,85	1.020,59	1.057,95	1.089,96
4	1,64	904,74	937,86	966,24
3	1,45	799,93	829,20	854,30
2	1,28	706,14	731,98	754,14
1	1,00	551,67	571,86	589,17
PARAMETRO 238* (2)		1.278,43	1.345,09	1.402,22

*CONTINGENZA 7° LIVELLO

1) Per gli impiegati di età inferiore a 21 anni i minimi di stipendio previsti dalla presente tabella sono ridotti del 6% sui valori tabellari in vigore al marzo 2008.

2) Intese 4 aprile 2008. Parametro intermedio per capomacchina:

"Per il capomacchina che opera sulle macchine da stampa full-colour previste dal livello 7, fermo restando l'inquadramento in tale livello, viene riconosciuto il parametro 238. Le differenze tra i valori tabellari del livello 7 con quelli derivanti dall'applicazione del parametro 238 sopra indicato potranno essere assorbiti dai superminimi concessi per avvicinamenti di livello. Resta confermata la contingenza prevista per il livello 7".

ALLEGATO A2

PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

I problemi relativi all'applicazione ed all'interpretazione della disciplina collettiva nazionale, salvo le diverse procedure specifiche previste dal contratto medesimo, formeranno oggetto di confronto in sede aziendale sulla base delle posizioni esposte da entrambe le parti. Il confronto dovrà essere avviato e concluso entro tre giorni lavorativi dalla presentazione delle reciproche posizioni o comunque entro il diverso termine concordato per la ricerca di una soluzione in sede locale.
Trascorso tale termine le parti, prima di riprendere la propria libertà di azione, integreranno le proprie rappresentanze con le rispettive istanze territoriali al fine di raggiungere l'accordo nei tre giorni lavorativi successivi.
In caso di mancato raggiungimento dell'accordo nei termini sopra previsti le parti trasferiranno la vertenza alla cognizione delle organizzazioni nazionali nell'intento di definire la vertenza nei tre giorni lavorativi successivi. Tale fase verrà svolta presso la sede della Fieg in Roma.
Le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi ai livelli territoriale e nazionale.
Durante lo svolgimento delle procedure concordate entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette.
Esaurito senza esito il livello nazionale della procedura le parti aziendali sono tenute a fornire un preavviso di 12 ore rispetto all'attuazione delle azioni e dei provvedimenti che intendono realizzare.

ALLEGATO B

REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE DELL'INDENNITÀ ECONOMICA DI MALATTIA DA PARTE DELLE AZIENDE EDITRICI E STAMPATRICI DI GIORNALI QUOTIDIANI

Il giorno 4 maggio 1979 in Roma

TRA

la Federazione Italiana Editori Giornali
l'Associazione Stampatori Italiana Giornali
la Federazione Unitaria Lavoratori Poligrafici e Cartai

PREMESSO CHE

La Cassa mutua nazionale malattia per i lavoratori dei giornali quotidiani, per quanto la riguarda, ha dichiarato la propria disponibilità circa l'attuazione di quanto previsto nel presente accordo,

SONO STATE CONCORDATE

le seguenti norme regolamentari per l'esecuzione della nuova disposizione contrattuale che pone a carico delle aziende a partire dal 1° gennaio 1979 la corresponsione delle prestazioni economiche in favore degli operai in caso di malattia, a partire dal primo giorno, in misura del 100% dell'ammontare della retribuzione lorda ordinaria media giornaliera, fatto salvo il recupero da parte delle aziende di quanto erogato dall'ente previdenziale.

ART. 1

Le aziende editrici e stampatrici di giornali inoltreranno richiesta alla Cassa mutua nazionale malattia dei lavoratori giornali quotidiani e, successivamente, all'Ente che subentrerà nelle sue funzioni, diretta ad ottenere che il pagamento delle prestazioni economiche ai propri dipendenti venga effettuato mediante unico assegno relativo al ciclo di malattia del dipendente, intestato direttamente all'azienda, del cui ammontare sarà data, comunque, comunicazione e documentazione al lavoratore interessato.

ART. 2

Ogni lavoratore interessato rilascerà alla Cassa mutua nazionale malattia lavoratori dei giornali quotidiani e, successivamente, all'Ente che subentrerà nelle sue funzioni, tramite l'azienda, formale autorizzazione, come da fax-simile allegato, a corrispondere direttamente alle aziende medesime l'indennità spettantegli in caso di malattia.

ART. 3

I dipendenti sono tenuti a documentare regolarmente alla Cassa ed all'azienda mediante la certificazione sanitaria, con le modalità e nei termini previsti dalla vigente normativa (e comunque non oltre tre giorni dalla data di inizio della malattia), il perdurare e il concludersi dello stato di incapacità lavorativa, attenendosi altresì alle disposizioni in vigore per beneficiare del trattamento economico di malattia.

ART. 4

Avviata la procedura di cui ai punti precedenti le aziende, in coincidenza con i singoli periodi di paga, anticiperanno ai dipendenti il trattamento di malattia sulla base dei giorni di assenza verificatisi nei periodi medesimi.

Il trattamento verrà erogato in relazione ai primi 180 giorni di malattia e sarà costituito dal 100% della retribuzione ordinaria media giornaliera, determinata ai sensi dell'articolo 2 dell'accordo 12 aprile 1972 ed esclusivamente sui seguenti elementi: paga base, contingenza, aumenti periodici, maggiorazioni di turno, superminimi e premi giornalieri.

Il trattamento suddetto sarà corrispondente al salario ordinario che il lavoratore avrebbe percepito in relazione ai suddetti elementi qualora nel periodo di malattia avesse prestato effettivo servizio. Per le maggiorazioni di turno si farà riferimento alle medie individuali delle quattro settimane precedenti alla data di inizio della malattia, determinate secondo gli attuali criteri di denuncia alla Cassa mutua malattia.

ART. 5

L'azienda corrisponderà a suo carico la retribuzione relativa ai primi tre giorni di malattia. Per il periodo di malattia dal quarto giorno in poi verrà, in sede di conguaglio, corrisposta l'eventuale differenza tra l'indennità economica corrisposta dalla Cassa e quanto corrisposto dall'azienda.

ART. 6

Il trattamento di cui sopra verrà corrisposto a tutti gli operai effettivamente dipendenti dall'azienda, ivi compresi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, e sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 7

Le prestazioni integrative a favore degli impiegati previste dall'accordo del 19 aprile 1973 saranno, a partire dal 1° gennaio 1979, erogate dalle aziende nei valori congelati del tariffario in vigore alla Cassa mutua quotidiani, che si allega al presente accordo.

Ai fini dell'erogazione di tali prestazioni saranno osservate le modalità e le procedure di cui al citato accordo.

La presente norma ha carattere transitorio ed è rivolta alla perequazione degli operai e degli impiegati in relazione all'assistenza integrativa. Essa avrà, pertanto, vigore fino al momento in cui non interverranno modificazioni nella situazione normativa in atto a tale riguardo.

Le prestazioni integrative come sopra determinate saranno assicurate, con le stesse modalità e negli stessi termini, agli operai dipendenti dalle aziende operanti nelle province di Trento, Trieste, Bolzano e Gorizia.

ART. 8

Saranno assorbite, fino a concorrenza, le eventuali integrazioni riconosciute in sede aziendale agli stessi titoli delle prestazioni integrative di cui al presente accordo.

ALLEGATO C

ACCORDO INTERCONFEDERALE
26 GENNAIO 1977

La Federazione Sindacale Unitaria e la Confindustria, di fronte ai problemi della crisi economica in atto, nell'intento di accrescere la competitività del sistema produttivo sul piano interno ed internazionale;
allo scopo di contribuire: 1) alla lotta contro 1'inflazione ed alla difesa della moneta mediante il contenimento della dinamica del costo globale del lavoro e l'aumento della produttività; 2) alla creazione di condizioni per nuovi investimenti e per lo sviluppo dell'occupazione specie nel Mezzogiorno;
dandosi atto che il contenuto del rapporto di lavoro è e deve restare materia di competenza esclusiva delle parti sociali e la sua definizione deve avvenire mediante l'accordo tra queste; convinte: a) di aver realizzato un progresso nello sviluppo delle relazioni industriali; b) della necessità di interventi di politica economica atti ad accrescere la competitività dei nostri prodotti;
hanno convenuto quanto segue.

1. INDENNITÀ E SCATTI DI ANZIANITÀ

Le parti si impegnano a definire al più presto, in conformità con l'obiettivo di restringere l'area degli automatismi che incidono sulla dinamica del costo del lavoro, le modalità di revisione dell'indennità e degli scatti di anzianità, nella prospettiva di un superamento della vigente normativa di legge e contrattuale.

Indennità di anzianità
Le parti concordano sulla opportunità di sostituire il testo del vigente art. 2121 C.C. con il seguente:
«L'indennità di cui all'art. 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.
L'indennità di cui all'art. 2120 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e, a partire dal 1° febbraio 1977, di quanto è dovuto come aumenti di indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura, scattati posteriormente al 31 gennaio 1977.
Se il prestatore di lavoro è retribuito, in tutto o in parte, con provvigioni, con premi di produzione e con partecipazioni, le indennità suddette sono determinate sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.
Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro».
A tal fine le parti si impegnano a promuovere nelle sedi competenti un'azione per la modifica legislativa di cui sopra nonché delle pattuizioni collettive in materia.

Nota
L'esclusione degli importi di contingenza scattati posteriormente al 31 gennaio 1977 si estende anche ai titolari di redditi superiori ai sei ed agli otto milioni di lire annue, per i quali è in atto una temporanea, parziale o totale, corresponsione in Buoni poliennali del Tesoro, degli scatti di contingenza, secondo quanto disposto dalla legge 10 dicembre 1976, n. 797.

A miglior chiarimento le parti precisano che per il computo dell'indennità di anzianità, ai sensi di quanto concordato, deve essere presa a base la retribuzione in corso al 31 gennaio 1977 maggiorata degli eventuali successivi incrementi retributivi con esclusione ovviamente degli scatti di contingenza e della loro incidenza anche sulla 13ª mensilità e sulle eventuali altre mensilità aggiuntive o frazioni di esse.

2. EFFETTI ANOMALI DELLA SCALA MOBILE

Al fine di realizzare l'eliminazione degli automatismi derivanti dalle variazioni della scala mobile sui premi di produzione o compensi salariali equivalenti o emolumenti aggiuntivi aventi analoghe caratteristiche, in sede di categoria verranno definite le nuove normative dei premi o compensi stessi che decorreranno dal 1° febbraio 1977.
Le intese dovranno essere raggiunte entro il 10 febbraio p.v.
In caso contrario, saranno promossi incontri con l'intervento delle Confederazioni.

3. FESTIVITÀ'

Le parti concordano, in riferimento alla proposta di legge contenente disposizioni in materia di giorni festivi, attualmente all'esame del Parlamento, che le aziende potranno disporre per l'anno 1977 che siano lavorate, senza riposi compensativi, le cinque festività religiose soppresse e le due festività nazionali spostate alla domenica, con il seguente regime retributivo:
a) per le due festività nazionali, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.
b) per le cinque festività religiose soppresse, il lavoratore percepirà, oltre alla normale retribuzione contrattualmente dovuta, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, senza la maggiorazione per il lavoro festivo.
Le parti si impegnano inoltre ad incontrarsi entro l'ultimo trimestre del 1977 per riesaminare, fermo restando il regime retributivo convenuto e tenuto conto della situazione comparativa nell'ambito dei paesi della CEE, la disciplina sopra pattuita relativamente agli anni 1978 e seguenti.
Nota a verbale
La disciplina pattuita per le festività in questione comporta un esame in sede settoriale dei regimi eventualmente fissati per i lavoratori addetti a turni avvicendati, senza che da ciò abbiano a conseguire procedimenti per riduzioni di personale.

4. DISTRIBUZIONE DELLE FERIE

Le parti:
riconosciuta l'importanza sociale del problema ed i riflessi sull'economia nazionale e sulla produttività delle imprese;
preso atto dell'esistenza di difficoltà alla definizione di soluzioni generali;
1) riconoscono l'opportunità di iniziative in comune per rimuovere i condizionamenti esterni. A tal fine le parti promuoveranno incontri a livello territoriale;
2) convengono sull'opportunità che l'utilizzo delle ferie ferme restando le modalità di godimento previste dai contratti e/o da accordi aziendali possa venire distribuito nel corso dell'anno.
Nei casi in cui l'azienda abbia necessità, per una più razionale ed economica utilizzazione degli impianti, di procedere alla distribuzione delle ferie, verranno definite a livello aziendale, tra la direzione e le rappresentanze dei lavoratori, le soluzioni più idonee che prevedano modalità di utilizzo delle ferie stesse.

5. LAVORO A TURNI

Si riconosce che il ricorso al lavoro a turni è importante al fine dell'economicità degli investimenti, dell'utilizzo degli impianti, del sostegno e dell'incremento dell'occupazione.
In questa prospettiva si concorda sulla possibilità dell'introduzione di turni di lavoro nel rispetto degli accordi collettivi ed aziendali vigenti a condizione che temporaneamente nell'unità produttiva non si faccia ricorso alla Cassa integrazione per addetti alle stesse lavorazioni e che esista una disponibilità di manodopera locale.
Le parti altresì convengono sull'opportunità di lavorare in turni nelle attività di manutenzione allo scopo di ridurre i tempi tecnici di fermata degli impianti.
Le parti concordano sulla particolare importanza della introduzione del lavoro a turni nelle aree del Mezzogiorno ai fini di un più equilibrato sviluppo industriale e della occupazione.

Nota a verbale
L'introduzione di nuovi turni di lavoro può ovviamente essere realizzata con utilizzazione di manodopera già in forza.

6. LAVORO STRAORDINARIO

Le parti concordano sulla necessità di una puntuale applicazione delle norme di legge e contrattuali che regolano il lavoro straordinario e supplementare e si impegnano ad adoperarsi attivamente tramite le rispettive strutture per rimuovere eventuali ostacoli o comportamenti contrastanti con la piena osservanza delle norme suddette.
In presenza di esigenze produttive che possano essere pregiudicate dalla semplice applicazione delle norme suddette in ragione dell'esistenza di strozzature tecniche e di occupazione, potranno essere concordate tra le parti delle deroghe per il periodo strettamente necessario al superamento di tali esigenze.

7. MOBILITÀ INTERNA

La mobilità dei lavoratori nell'ambito dello stabilimento costituisce esigenza fondamentale per la funzionalità dei processi produttivi.
L'indicata mobilità deve avvenire nel rispetto delle garanzie previste in materia dall'art. 13 dello statuto dei lavoratori e dalle norme dei contratti collettivi e degli accordi aziendali vigenti.
Le parti assumono l'impegno di intervenire, tramite le rispettive strutture, per rimuovere comportamenti contrastanti con gli impegni di cui ai commi precedenti.

8. ASSENZE DAL LAVORO

Le parti riconoscono la necessità che i controlli sanitari previsti dall'art. 5 della legge n. 300 debbono essere effettuati tempestivamente e concordano di intervenire nei confronti dell'Ente incaricato del servizio onde assolvere a tale necessità.
In particolare convengono:
1) per rendere possibile il controllo sanitario anche nei casi in cui il paziente sia autorizzato ad uscire dal medico curante, dovranno essere stabilite fasce orarie durante le quali il paziente medesimo dovrà restare nel proprio domicilio;
2) di promuovere un'iniziativa verso il settore previdenziale per colpire le insufficienze del servizio di controllo medico; ciò al fine di osservare i tempi per il controllo previsti dalla normativa in vigore.

3) di promuovere opportune iniziative delle autorità competenti, atte a rimuovere le situazioni che oggettivamente favoriscono le assenze;
4) di rimuovere le eventuali cause interne ambientali che influiscano sulle assenze, secondo le procedure previste in materia dai contratti collettivi.

ALLEGATO D

ACCORDO 13 DICEMBRE 1964
INTEGRATIVO DELL'ART. 6 NORME OPERAI
DEL CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO
30 LUGLIO 1964 PER I DIPENDENTI DI AZIENDE
EDITRICI E STAMPATRICI DI GIORNALI QUOTIDIANI

L'Anno 1964, addì 13 dicembre, in Roma

TRA

la Federazione Italiana Editori Giornali, rappresentata dal suo Presidente Ing. Tommaso Astarita;
l'Associazione Stampatori Italiana Giornali, rappresentata dal suo Presidente Avv. Fiorenzo Casella, da una parte

E

la Federazione Italiana Lavoratori Poligrafici e Cartai, rappresentata dal suo Segretario Generale Giorgio Pavanetto, dal Segretario Generale aggiunto Francesco Arcese e dal Segretario Nazionale Edoardo Coletta;
la Federazione Italiana Lavoratori del Libro, rappresentata dal Segretario Generale Ruggero Malegori e dai Segretari Nazionali Carmelo Formica e Giovanni Marotta;
la Federazione Italiana Lavoratori Arte Grafica e Cartaria rappresentata dal Segretario Nazionale Alfredo Giampietro e dai Vice-Segretari Emanuele Federici e Orazio Trombetta, dall'altra;
in relazione al vigente calendario di uscita dei giornali quotidiani che prevede la soppressione delle edizioni del mattino del 25 dicembre e del 1° gennaio e delle edizioni del 16 agosto e per tutta la durata del calendario medesimo;
si conviene quanto appresso:

Art. 1 Gli operai dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del mattino osserveranno il riposo nei giorni 24 e 31 dicembre, fermo restando il diritto alla normale retribuzione in forza di quanto disposto dall'art. 8 Norme operai del vigente contratto nazionale di lavoro.

Art 2 Gli operai dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del pomeriggio osserveranno il riposo nel giorno 16 agosto, fermo restando il diritto al trattamento di cui all'articolo che precede.
A tali operai, che usufruiscono di un giorno di riposo in meno rispetto agli operai dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del mattino, sarà concesso un permesso retribuito di un giorno da godere in aggiunta alle ferie.

Art. 3 Agli operai dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del mattino che fossero chiamati a prestare la loro opera nei giorni 24 e 31 dicembre perché addetti a servizi indispensabili che non siano comunque diretti alla pubblicazione del giornale in quei giorni, sarà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione, un'altra giornata di retribuzione senza alcuna maggiorazione.

Uguale trattamento spetterà agli operai dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del pomeriggio che fossero chiamati a prestare la loro opera il 16 agosto per gli stessi servizi di cui al comma che precede.

Art. 4 Il presente accordo è parte integrante dell'art. 6 Norme operai del contratto nazionale di lavoro 30 luglio 1964 per i dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed avrà validità per tutta la durata del vigente calendario di uscita dei giornali quotidiani.

ALLEGATO E

ACCORDO 13 DICEMBRE 1964
INTEGRATIVO DELL'ART. 7 NORME IMPIEGATI
DEL CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO
30 LUGLIO 1964 PER I DIPENDENTI DI AZIENDE
EDITRICI E STAMPATRICI DI GIORNALI QUOTIDIANI

L'Anno 1964, addì 13 dicembre, in Roma

TRA

la Federazione Italiana Editori Giornali, rappresentata dal suo Presidente Ing. Tommaso Astarita.
l'Associazione Stampatori Italiana Giornali, rappresentata dal suo Presidente Avv. Fiorenzo Casella, da una parte

E

la Federazione Italiana Lavoratori Poligrafici e Cartai, rappresentata dal suo Segretario Generale Giorgio Pavanetto, dal Segretario Generale aggiunto Francesco Arcese e dal Segretario Nazionale Edoardo Coletta;
la Federazione Italiana Lavoratori del Libro, rappresentata dal Segretario Generale Ruggero Malegori e dai Segretari Nazionali Carmelo Formica e Giovanni Marotta.
la Federazione Italiana Lavoratori Arte Grafica e Cartaria, rappresentata dal Segretario Nazionale Alfredo Giampietro e dai ViceSegretari Emanuele Federici e Orazio Trombetta, dall'altra;
visto il vigente calendario di uscita dei giornali quotidiani che prevede la soppressione delle edizioni del mattino del 25 dicembre e del 1° gennaio e delle edizioni del pomeriggio del 16 agosto;
considerata l'opportunità di assicurare anche agli impiegati amministrativi e tecnici i due giorni di riposo accordati agli operai per effetto della soppressione di dette edizioni.
si conviene quanto appresso:

Art. 1 Gli impiegati amministrativi dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del mattino osserveranno il riposo nei giorni 24 e 31 dicembre, fermo restando il diritto alla normale retribuzione mensile.

Art. 2 Gli impiegati amministrativi dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del pomeriggio osserveranno il riposo nel giorno 16 agosto, fermo restando il diritto alla normale retribuzione.
A tali impiegati amministrativi, che usufruiscono di una giornata di riposo in meno rispetto agli impiegati amministrativi dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del mattino, sarà concesso un permesso retribuito di un giorno da godere in aggiunta alle ferie.

Art. 3 Agli impiegati amministrativi dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del mattino che fossero chiamati a prestare la loro opera nei giorni 24 e 31 dicembre, perché addetti a servizi indispensabili, sarà corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della stessa senza maggiorazione.
Uguale trattamento spetterà agli impiegati amministrativi dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del pomeriggio che fossero chiamati a prestare la loro opera il 16 agosto per gli stessi servizi di cui al comma che precede.

Art. 4 Per i giorni di riposo che dovranno osservare gli impiegati tecnici dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani del mattino e del pomeriggio valgono le disposizioni di cui all'accordo integrativo dell'art. 6 Norme operai del contratto nazionale di lavoro 30 luglio 1964 in pari data sottoscritto.
Agli impiegati tecnici che fossero eccezionalmente chiamati a prestare la loro opera nei giorni di riposo sarà corrisposto, in aggiunta alla retribuzione normale mensile, un ventiseiesimo della stessa senza maggiorazione.
Art. 5 Il presente accordo è parte integrante dell'articolo 7 Norme impiegati del contratto nazionale di lavoro 30 luglio 1964 per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed avrà validità per tutta la durata del vigente calendario di uscita dei giornali quotidiani.
Le Agenzie di stampa sono considerate agli effetti dell'applicazione degli accordi 13 dicembre 1964 (All. D e All. E), come giornali quotidiani del mattino.

ALLEGATO F

Art. 5 accordo 15 marzo 2001

Art. 5 - Complementari

In relazione alla volontà delle parti di ricondurre l'inquadramento nella categoria dei "Complementari" dei dipendenti che svolgono lavori di manutenzione, aggiustaggio, messa a punto e montaggio di macchine ed impianti, le parti convengono che la categoria in questione risulti articolata secondo le seguenti specifiche.

A decorrere dal 1° settembre 2001 il profilo previsto dalla vigente disciplina collettiva per il "Complementare specializzato di livello 5) è sostituito con le seguente previsioni:

"Lavoratore notevolmente specializzato che, previa riqualificazione e superamento di specifici testi attitudinali, nell'ambito della specialità di competenza, svolge lavori complementari di manutenzione, aggiustaggio, messa a punto e montaggio di macchine e impianti con interventi sino al livello di componente elementare".
In tale profilo viene confermata la collocazione degli attuali "Complementari specializzati" e nella stessa confluiscono -previa riqualificazione e superamento di test attitudinali - i "Complementari qualificati A di livello 4". I programmi di riqualificazione non potranno essere inferiori a sei mesi durante i quali il dipendente conserverà il trattamento retributivo e la categoria di provenienza. L'acquisizione del nuovo inquadramento decorrerà dalla data di accertamento di idoneità professionale e, comunque, non prima del 1° settembre 2001.
Risulta confermata, secondo le vigenti previsioni, la collocazione nel livello 6 del "Complementare altamente specializzato" e nel livello 7 del "Tecnico di elevata specializzazione con 2 anni di anzianità nella qualifica".

Autisti: gli autisti, con decorrenza dal 1° settembre 2001, cessano di appartenere alla categoria dei "Complementari". Il paragrafo "Complementari e ausiliari" di cui all'art. 4 delle Norme Operai, viene sostituito con "Complementari, ausiliari e autisti" ferma restando la normativa ivi prevista in tema di orario.

- Complementari qualificati di gruppo B (Verificatore di resa e Addetto al magazzino anche per la movimentazione delle bobine). Il Verificatore di Resa e gli Addetti al magazzino anche per la movimentazione delle bobine confluiscono nel livello 3 secondo le previsioni di cui al precedente Art. 4.

ALLEGATO F

ACCORDO INTERCONFEDERALE 29 APRILE 1965
SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

TRA

la Confederazione Generale dell'Industria Italiana
la Associazione Sindacale Intersind
la Associazione Sindacale per le Aziende petrolchimiche collegate a partecipazione statale ASAP

E

la Confederazione Generale Italiana del Lavoro
la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
la Unione Italiana del Lavoro;

a) nel concorde intento di prevenire ed evitare i licenziamenti individuali ingiustificati e la possibilità di turbamenti nelle aziende in occasione di tali licenziamenti, le parti;

b) preoccupate insieme del normale andamento delle attività produttive e degli interessi dei lavoratori, nel proposito di stabilire mezzi e procedure adeguati attraverso cui le associazioni sindacali possano svolgere la loro azione per la pacifica soluzione delle controversie che possano sorgere sull'oggetto di cui alla lettera precedente;

c) affermato contrario allo spirito del presente accordo ogni licenziamento ed ogni atto effettuati in contrasto con quanto espresso al punto *b*) ed in particolare quelli determinati da motivi di fede religiosa, di credo politico o di appartenenza ad un sindacato;

d) ritenuto che l'accordo raggiunto debba far sì che i licenziamenti abbiano luogo o per giusta causa o per motivo giustificato secondo le ipotesi previste dalla regolamentazione di cui appresso in modo da garantire lavoratori ed aziende da eccessi, abusi ed ingiuste prevalenze ed assicurare alle organizzazioni sindacali il libero esercizio della loro attività in una leale osservanza dei reciproci impegni per la realizzazione dei suesposti fini comuni;

si è convenuto quanto segue:

1 La premessa contenendo la motivazione essenziale del presente accordo ne costituisce parte integrante e condizione della sua applicazione.

2 Il licenziamento deve essere comunicato con forma scritta al lavoratore, il quale ha diritto di chiederne la motivazione.

3 Il lavoratore che ritenga ingiustificato il licenziamento può chiedere alla organizzazione sindacale territoriale a cui è iscritto o a cui conferisca speciale mandato di promuovere il tentativo di conciliazione secondo le regole che seguono.

4 L'organizzazione sindacale dei lavoratori, ricevuta la richiesta di cui al numero precedente, inviterà ad esperire il tentativo di conciliazione la corrispondente organizzazione sindacale dei datori di lavoro.

5 Ove il tentativo non riesca, o comunque trascorsi i termini per la richiesta e per l'espletamento di esso, il lavoratore può richiedere l'intervento del Collegio di conciliazione ed arbitrato.

Tale richiesta, diretta all'azienda, verrà inoltrata dal lavoratore all'organizzazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca speciale mandato; quest'ultima la trasmetterà, mediante lettera raccomandata, all'associazione territoriale degli industriali che ne curerà l'inoltro all'azienda.

6 La richiesta per l'intervento conciliativo delle organizzazioni deve essere avanzata entro cinque giorni dalla data di comunicazione del licenziamento ed il tentativo di conciliazione deve esaurirsi entro i successivi cinque giorni.
La richiesta di intervento del Collegio di conciliazione ed arbitrato deve essere avanzata, a pena di decadenza, nel termine di venti giorni dalla data di comunicazione di licenziamento.
7 Il collegio di conciliazione ed arbitrato è composto di un rappresentante del datore di lavoro e di un rappresentante del lavoratore e di un presidente. I rappresentanti delle parti sono nominati dalle rispettive organizzazioni sindacali.
8 Il presidente del Collegio di conciliazione ed arbitrato, ove non nominato consensualmente, è scelto mediante sorteggio tra i nominativi compresi in una lista di nomi non superiore a dodici, formata di comune accordo tra le organizzazioni sindacali provinciali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori.
9 Il presidente, appena ricevuto l'incarico, provvede a fissare nel più breve termine possibile la data per la convocazione del Collegio e delle parti al fine di esperire un tentativo di conciliazione.
Il Collegio, quando lo ritenga opportuno, può fissare, entro dieci giorni, una seconda convocazione delle parti per il completamento o la rinnovazione del tentativo di conciliazione.
Qualora il tentativo non riesca, si redige il verbale negativo e dalla firma di questo cominciano a decorrere i dieci giorni entro i quali il Collegio deve emettere la sua decisione.
Qualora debbano essere assunti mezzi di prova il Collegio, con il provvedimento con cui li dispone, può prorogare per una sola volta il termine per la decisione e per non più di 15 giorni.
10 Il Collegio pronuncia secondo equità e senza obbligo di formalità procedurali.
Grava sul datore di lavoro l'onere della prova dei fatti posti a base del motivo addotto a giustificazione del licenziamento.
11 Il Collegio qualora ritenga ingiustificato il licenziamento o qualora il datore di lavoro rifiuti di motivarlo e di provarne i motivi emette la sua motivata decisione relativa al ripristino del rapporto di lavoro.
Nel caso di decisione negativa dell'azienda circa il ripristino del rapporto, che deve essere consimilata entro il termine massimo di tre giorni, il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione o comunque non appena decorso l'anzidetto termine di tre giorni, senza che l'azienda abbia manifestato l'intendimento di ripristinare il rapporto, provvede alla determinazione della penale.
Il Collegio, giudicando secondo equità, stabilisce una penale a carico del datore di lavoro in aggiunta al trattamento previsto dalle leggi e dai contratti.
L'importo di detta penale non può essere inferiore a cinque né superiore a dodici mensilità di retribuzione per tale intendendosi quella presa a base della determinazione dell'indennità di licenziamento.
12 Per le aziende che occupano fino a 60 lavoratori si applica la procedura di cui sopra; ma l'importo della eventuale penale integrativa dell'indennità di licenziamento, di cui all'ultimo comma del n. 11, non può essere inferiore a due mensilità e mezzo, né superiore a sei mensilità.
13 Per le aziende che occupano non più di 35 lavoratori, fino a quando nei confronti di quelle non rappresentate dalle organizzazioni degli imprenditori stipulanti sia applicabile l'esclusione della procedura stabilita dal Decreto P.R. 14 luglio 1960, n. 1011, le norme di cui al presente accordo si intendono sospese e la procedura consisterà nell'espletamento di un tentativo di conciliazione in sede sindacale.
14 Le misure di penale previste al n. 11 si intendono ridotte a 5 e 8 mensilità per i lavoratori che abbiano anzianità inferiore a 30 mesi. La misura massima può essere maggiorata fino a 14 mensilità per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 20 anni.
Per le aziende di cui al punto 12, dette misure sono ridotte alla metà.
15 In caso di licenziamento per giusta causa, che, secondo le previsioni di legge o di contratti collettivi, non importi né il preavviso né la corresponsione della indennità di anzianità (licenziamento in tronco)

oppure non importi il solo preavviso (licenziamento in tronchetto), si fa luogo alla procedura prevista nel presente accordo.
Qualora fallisca il tentativo di conciliazione di cui al n. 9, ove le parti siano concordi, la procedura prosegue dinanzi al Collegio.
Nel caso in cui ciò non avvenga ed il datore di lavoro, su conforme parere della sua organizzazione, richieda la sospensione del giudizio, l'organizzazione dei lavoratori ha facoltà di richiedere che venga esperito un tentativo di conciliazione in sede confederale.
Ove anche questo tentativo non abbia successo, il lavoratore può far valere i suoi diritti e pretese dinanzi all'autorità giudiziaria ordinaria.
Se quest'ultima decida che non ricorrono gli estremi per un licenziamento disciplinare e che pertanto sono dovuti o il preavviso o l'indennità di licenziamento, nel caso di licenziamento in tronco o il preavviso nel caso di licenziamento in tronchetto, il lavoratore ha diritto di chiedere la prosecuzione della procedura che era stata sospesa dinanzi al Collegio, di conciliazione e di arbitrato.
Il Collegio, qualora decida che non sussiste il giustificato motivo del licenziamento, ai sensi del n. 11 inviterà il datore di lavoro a ripristinare il rapporto, e, in mancanza, provvederà alla determinazione della pena integrativa dell'indennità di licenziamento.
In questo caso la penale potrà essere maggiorata fino a due volte con un massimo di 24 mesi.

Dichiarazione a verbale sul punto 15
La norma del terzo comma del punto 15 che prevede, per la sospensione della procedura, il conforme parere della organizzazione alla quale l'imprenditore appartiene, intende esprimere la volontà delle organizzazioni stipulanti che sia da preferire di norma, anche per i licenziamenti per giusta causa, l'espletamento della procedura dinanzi al Collegio.
16 Nel caso in cui l'autorità giudiziaria ordinaria decida che ricorrono gli estremi del licenziamento in tronco senza preavviso né indennità di licenziamento o quando tale provvedimento non sia stato impugnato dal lavoratore, l'importo equivalente dell'indennità prevista dai contratti per il caso di licenziamento in tronchetto nei limiti della parte che ecceda l'ammontare dell'eventuale danno subito dall'azienda verrà versato dal datore di lavoro o da chi per esso all'Ente Nazionale Assistenza orfani dei Lavoratori.
17 In caso di scarso rendimento, l'azienda procederà ad una ammonizione scritta del lavoratore segnalandolo alla Commissione interna che inviterà il lavoratore a normalizzare il proprio rendimento. Qualora l'azienda, considerando che queste ammonizioni non abbiano sortito il loro effetto, proceda al licenziamento, si applicherà la procedura di cui al presente accordo.
18 Per i lavoratori assunti per lavori stagionali o saltuari o comunque a termine, per i quali si faccia luogo alla applicazione del presente accordo per i licenziamenti avvenuti prima della scadenza del periodo lavorativo o del termine, la penale di cui ai punti 11 e 13 non potrà superare l'entità corrispondente alla retribuzione relativa al periodo di prevedibile occupazione residua al momento del licenziamento, né essere inferiore al minimo della penale quando il periodo residuo di prevedibile occupazione superi il tempo al quale è commisurato tale minimo.
19 La procedura prevista dal presente accordo non si applica nei riguardi dei lavoratori che hanno superato l'età pensionabile.
20 Ai licenziamenti per riduzione di personale si applica l'accordo interconfederale vigente in materia.
Per il licenziamento dei membri delle Commissioni interne e dei Delegati di impresa si applicano le disposizioni particolari contenute nell'accordo interconfederale per le Commissioni interne.
21 Le disposizioni del presente accordo sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcuna altra norma riguardante la materia.
22 Il presente accordo decorre dalla data della sua stipulazione ed avrà durata fino al 31 dicembre 1968 intendendosi rinnovato successivamente di anno in anno se non disdetto tre mesi prima.

CHIARIMENTI A DICHIARAZIONI A VERBALE

Sui punti 3, 4 ed 8:

Si chiarisce che per le organizzazioni territoriali si intendono le associazioni industriali provinciali e le corrispondenti organizzazioni provinciali orizzontali dei lavoratori (Camere del lavoro, Unioni, Camere sindacali) salvo che l'associazione industriale abbia una competenza ed ambito territoriale diverso nel qual caso alle disposizioni previste dai punti 4 e 8 sarà data applicazione da tale associazione industriale competente per territorio e dalle corrispondenti organizzazioni dei lavoratori ove esistano.

Sul punto 4:

Nel tentativo di conciliazione le organizzazioni dei lavoratori possono farsi assistere da una rappresentanza della Commissione interna e le organizzazioni industriali dai rappresentanti dell'azienda interessata.

Sul punto 8:

Verificandosi casi di mancato accordo sulla formazione delle liste si farà luogo all'intervento delle Confederazioni stipulanti per risolvere la controversia.

Sul punto 11:

Nel caso in cui il datore di lavoro accetti di ripristinare il rapporto di lavoro riconoscerà al lavoratore l'anzianità maturata anteriormente al licenziamento agli effetti dei vari istituti contrattuali che prevedono benefici variabili in relazione all'anzianità di servizio, previa restituzione dell'indennità di licenziamento eventualmente percepita.

Sui punti 12 e 13:

Le esclusioni e limitazioni di cui ai numeri 12 e 13 non si applicano quando l'unità aziendale da cui il lavoratore licenziato dipende faccia parte di un'azienda avente un numero complessivo di dipendenti superiore a quello indicato ai detti numeri 12 e 13.

Sul punto 17:

Le parti si danno atto che la norma di cui al punto 17 non è suscettibile di estensione ad altri casi di motivazione dei licenziamenti.

ALLEGATO G

LEGGE 15 luglio 1966, n. 604

NORME SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
PROMULGA

la seguente legge:

ART. 1

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile o per giustificato motivo.

ART. 2

L'imprenditore deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.
Il prestatore di lavoro può chiedere, entro otto giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso; in tal caso l'imprenditore deve, nei cinque giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.
Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi è inefficace.

ART. 3

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

ART. 4

Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

ART. 5

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

ART. 6

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.
Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.
A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore.

ART. 7

Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Il relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del pretore.

Il termine di cui al primo comma dell'articolo precedente è sospeso dal giorno della richiesta all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione fino alla data della comunicazione del deposito in cancelleria del decreto del pretore, di cui al comma precedente o, nel caso di fallimento del tentativo di conciliazione, fino alla data del relativo verbale.

In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione di cui al primo comma le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale.

ART. 8

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versando un'indennità da un minimo di cinque a un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione, avuto riguardo alla dimensione dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro ed al comportamento delle parti.

La misura massima della predetta indennità è ridotta a otto mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità inferiore a trenta mesi e può essere maggiorata fino a quattordici mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni.

In ogni caso le misure minime e massime della predetta indennità sono ridotte alla metà per i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti.

Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base della determinazione dell'indennità di anzianità.

ART. 9

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

ART. 10

Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato o di operaio, ai sensi dell'art. 2095 del Codice civile e, per quelli assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva, e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

ART. 11

Le disposizioni della presente legge non si applicano ai datori di lavoro che occupano fino a trentacinque dipendenti e nei riguardi dei prestatori di lavoro che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbiano comunque superato il 65° anno di età, fatte salve le disposizioni degli articoli 4 e 9.

La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalle disposizioni della presente legge.

ART. 12

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano, per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

ART. 13

Tutti gli atti e i documenti relativi ai giudizi o alle procedure di conciliazione previste dalla presente legge sono esenti da bollo, imposta di registro e da ogni altra tassa o spesa.

ART. 14

La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale.*

La presente legge munita del sigillo di Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

LEGGE, 11 maggio 1990, n. 108

DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;
IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
PROMULGA
la seguente legge:

ART. 1
Reintegrazione

1. I primi due commi dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono sostituiti dai seguenti:
«Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'art. 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.
Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.
Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.
Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione: in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.
Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti».

ART. 2
Riassunzione o risarcimento del danno

1. I datori di lavoro privati imprenditori non agricoli e non imprenditori, e gli enti pubblici di cui all'art. 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che occupano alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori ed i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupano alle loro dipendenze fino a cinque lavoratori computati con il criterio di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 1 della presente legge, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, così come modificata dalla presente legge. Sono altresì soggetti all'applicazione di dette disposizioni i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti, qualora non sia applicabile il disposto dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 1 della presente legge.

2. L'art. 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:
«Art. 2. 1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.
2. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.
3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.
4. Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'art. 9 si applicano anche ai dirigenti».

3. L'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:
«Art. 8 1. Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni, o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di 15 prestatori di lavoro».

ART. 3
Licenziamento discriminatorio

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

ART. 4
Area di non applicazione

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 3, le disposizioni degli artt. 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 1 della presente legge, non trova applicazione nei

confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.
2.Le disposizioni di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 1 della presente legge, e dell'art. 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'art. 3 della presente legge e dell'art. 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

ART. 5
Tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali

1. La domanda in giudizio di cui all'art. 2 della presente legge non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti e accordi collettivi di lavoro, ovvero dagli artt. 410 e 411 del Codice di procedura civile.

2.L'improcedibilità della domanda è rilevabile anche d'ufficio nella prima udienza di discussione.

3. Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda a norma del comma 2 sospende il giudizio e fissa alle parti un termine perentorio non superiore a sessanta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.

4. Il processo deve essere riassunto a cura di una delle parti nel termine perentorio di centottanta giorni, che decorre dalla cessazione della causa di sospensione.

5. La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.

6. Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni può promuovere, anche attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritta o conferisca mandato, il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile o, in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.
Il collegio si pronuncia entro trenta giorni e la sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni dell'art. 411 del codice di procedura civile.

7. Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice per l'applicazione degli artt. 91, 92, 96, del Codice di procedura civile.

ART. 6
Abrogazioni

1. Nel primo comma dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono soppresse le parole «dell'art. 18 e».

2. Il primo comma dell'art. 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è abrogato.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica Italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 11 maggio 1990

COSSIGA
ANDREOTTI
Presidente del
Consiglio dei Ministri

Visto, il Guardasigilli:
VASSALLI

ALLEGATO H

LEGGE 20 maggio 1970, n. 300

NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI LAVORATORI, DELLA LIBERTÀ SINDACALE E DELL'ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO E NORME SUL COLLOCAMENTO

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;
IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
PROMULGA
la seguente legge:

TITOLO I
DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

ART. I
(Libertà di opinione)

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

ART. 2
(Guardie giurate)

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli artt. 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.
Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.
È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.
In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

ART. 3
(Personale di vigilanza)

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

ART. 4
(Impianti audiovisivi)

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori
Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.
Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.
Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

ART. 5
(Accertamenti sanitari)

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.
Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.
Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

ART. 6
(Visite personali di controllo)

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.
In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.
Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.
Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i

sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

ART. 7
(Sanzioni disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Essi devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.
Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione del servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.
In ogni caso, i provvedimenti disciplinari, più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

ART. 8
(Divieto di indagini sulle opinioni)

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché sui fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

ART. 9
(Tutela della salute e dell'integrità fisica)

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

ART. 10
(Lavoratori studenti)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.
Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

ART. 11
(Attività culturali, ricreative ed assistenziali)

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

ART. 12
(Istituti di patronato)

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

ART. 13
(Mansioni del lavoratore)

L'art. 2103 del Codice civile è sostituito dal seguente:
«Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
Ogni patto contrario è nullo».

TITOLO II
DELLA LIBERTÀ' SINDACALE

ART. 14
(Diritto di associazione e di attività sindacale)

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

ART. 15
(Atti discriminatori)

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:
a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.
Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti ai fini di discriminazione politica o religiosa.

ART. 16
(Trattamenti economici collettivi discriminatori)

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 15.
Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

ART. 17
(Sindacati di comodo)

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro, di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

ART. 18
(Reintegrazione nel posto di lavoro)

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'art. 2 della legge predetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.
Il lavoratore ha il diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata la inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente. In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del Codice civile. Il datore di lavoro, che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente

è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.
La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.
Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22 su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.
L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'art. 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del Codice di Procedura civile.
L'ordinanza, può essere revocata con la sentenza che decide la causa.
Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22 il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III
DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

ART. 19
(Costituzione delle rappresentanze sindacati aziendali)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito:
a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.
Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

ART. 20
(Assemblea)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.
Le riunioni che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.
Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.
Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

ART. 21
(Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di *referendum,* sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le

rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.
Ulteriori modalità per lo svolgimento del *referendum* possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

ART. 22
(Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente art. 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.
Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'art. 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

ART. 23
(Permessi retribuiti)

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:
a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera *b).*
I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere *b*) e *c*) del comma precedente, nelle aziende di cui alla lettera *a*) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.
Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

ART. 24
(Permessi non retribuiti)

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'art. 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.
I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente. devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

ART. 25
(Diritto di affissione)

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacali e del lavoro.

ART. 26

(Contributi sindacati)

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.

Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.

ART. 27

(Locali delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

ART. 28

(Repressione della condotta antisindacale)

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il tribunale definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto, alle parti opposizione davanti al tribunale che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'art. 650 del Codice Penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 del Codice penale.

ART. 29

(Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere *a*) e *b*) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'art. 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere *a*) e *b*) del primo comma dell'art. 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'art. 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo, restano immutati.

ART. 30

(Permessi per dirigenti provinciali e nazionali)

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'art. 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

ART. 31

(Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali)

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

ART. 32

(Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TITOLO V
NORME SUL COLLOCAMENTO

ART. 33

(Collocamento)

La commissione per il collocamento di cui all'art. 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative. Alla nomina della commissione provvederà il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro

e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di quindici giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.
La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.
La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'art. 15 della legge 29 aprile 1949, n.264.
Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.
Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.
La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del precedente articolo entro dieci giorni.
Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.
Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'art.25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.
I turni di lavoro di cui all'art. 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.
Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.
Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.
Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'art. 38 della presente legge.
Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

ART 34

(Richieste nominative di manodopera)

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministero per il lavoro e la previdenza sociale sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

TITOLO VI
DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

ART. 35
(Campo di applicazione)

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni dell'art. 18 e del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'art. 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli artt. 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

ART. 36
(Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche)

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dello Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti alla esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio e dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

ART. 37
(Applicazione ai dipendenti da enti pubblici)

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

ART. 38

(Disposizioni penali)

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma, lettera *a*), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 100.000 a lire un milione o con l'arresto da quindici giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 del Codice Penale.

ART. 39

(Versamento delle ammende
al Fondo adeguamento pensioni)

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

ART. 40

(Abrogazione delle disposizioni contrastanti)

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

ART. 41

(Esenzioni fiscali)

Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

ALLEGATO I

LEGGE 29 maggio 1982, n. 297

DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
E NORME IN MATERIA PENSIONISTICA

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;
IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
PROMULGA
la seguente legge:

ART. 1
(Modifiche di disposizioni del Codice Civile)

L'art. 2120 del Codice Civile è sostituito dal seguente:
«Art. 2120 *(Disciplina del trattamento di fine rapporto)*
In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.
Salva diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.
In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento, in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.
Ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.
Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.
Le richieste sono soddisfatte, annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.
La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:
a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

L'anticipazione può essere ottenuta una volta sola nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.
Nell'ipotesi di cui all'articolo 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.
Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione».
L'articolo 2121 del Codice Civile è sostituito dal seguente:
«Art. 2121 (*Computo dell'indennità di mancato preavviso*) L'indennità di cui all'articolo 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.
Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.
Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro.
L'articolo 2776 del Codice Civile è sostituito dal seguente:
«Art. 2776 *(Collocazione sussidiaria sugli immobili)* I crediti relativi al trattamento di fine rapporto nonché all'indennità di cui all'articolo 2118 sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari.
I crediti indicati dagli articoli 2751 e 2751-bis, ad eccezione di quelli indicati al precedente comma, ed i crediti per contributi dovuti a istituti, enti o fondi speciali, compresi quelli sostitutivi e integrativi, che gestiscono forme di assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, di cui all'articolo 2753, sono collocati sussidiariamente, in mobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari, ma dopo i crediti indicati al primo comma.
I crediti dello Stato indicati dal terzo comma dell'articolo 2752 sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari, ma dopo i crediti indicati al comma precedente».

ART. 2
(Fondo di garanzia)

È istituito presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale il «Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto» con lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro in caso di insolvenza del medesimo nel pagamento del trattamento di fine rapporto, di cui all'articolo 2120 del Codice Civile, spettante ai lavoratori o loro aventi diritto.
Trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, reso esecutivo ai sensi dell'articolo 97 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, ovvero dopo la pubblicazione della sentenza di cui all'articolo 99 dello stesso decreto, per il caso siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il suo credito, ovvero dalla pubblicazione della sentenza di omologazione del concordato preventivo, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono ottenere a domanda il pagamento, a carico del fondo, del trattamento di fine rapporto e dei relativi crediti accessori, previa detrazione delle somme eventualmente corrisposte.
Nell'ipotesi di dichiarazione tardiva i crediti di lavoro di cui all'articolo 101 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, la domanda di cui al comma precedente può essere presentata dopo il decreto di ammissione al passivo o dopo la sentenza che decide il giudizio insorto per l'eventuale contestazione del curatore fallimentare.
Ove l'impresa sia sottoposta a liquidazione coatta amministrativa la domanda può essere presentata trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, di cui all'articolo 209 del regio decreto 16

marzo 1942, n. 267, ovvero, ove siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il credito di lavoro, dalla sentenza che decide su di esse.
Qualora il datore di lavoro, non soggetto alle disposizioni del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, non adempia, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, alla corresponsione del trattamento dovuto o vi adempia in misura parziale, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono chiedere al fondo il pagamento del trattamento di fine rapporto, sempreché, a seguito dell'esperimento dell'esecuzione forzata per la realizzazione del credito relativo a detto trattamento, le garanzie patrimoniali siano risultate in tutto o in parte insufficienti.
Il fondo ove non sussista contestazione in materia, esegue il pagamento del trattamento insoluto.
Quanto previsto nei commi precedenti si applica soltanto nei casi in cui la risoluzione del rapporto di lavoro e la procedura concorsuale od esecutiva siano intervenute successivamente all'entrata in vigore della presente legge.
I pagamenti di cui al secondo, terzo, quarto e quinto comma del presente articolo sono eseguiti dal fondo entro 60 giorni dalla richiesta dell'interessato. Il fondo è surrogato di diritto al lavoratore o ai suoi aventi causa nel privilegio spettante sul patrimonio dei datori di lavoro ai sensi degli articoli 2751-bis e 1276 del Codice Civile per le somme da esso pagate.
Il fondo, per le cui entrate ed uscite è tenuta una contabilità separata nella gestione dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, è alimentato con un contributo a carico dei datori di lavoro pari allo 0,03 per cento della retribuzione di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n.153, a decorrere dal periodo di paga in corso al 1° luglio 1982. Per tale contributo si osservano le stesse disposizioni vigenti per l'accertamento e la riscossione dei contributi dovuti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Le disponibilità del fondo di garanzia non possono in alcun modo essere utilizzate al di fuori della finalità istituzionale del fondo stesso.
Al fine di assicurare il pareggio della gestione, l'aliquota contributiva può essere modificata, in diminuzione o in aumento con decreto del Ministro del lavoro e della Previdenza sociale di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, sulla base delle risultanze del bilancio consuntivo del fondo medesimo.
Il datore di lavoro deve integrare le denunce previste dall'articolo 4, primo comma, del decreto-legge 6 luglio 1978, n. 352, convertito, con modificazione, nella legge 4 agosto 1978, n. 467, con l'indicazione dei dati necessari all'applicazione delle norme contenute nel presente articolo nonché dei dati relativi all'accantonamento effettuato nell'anno precedente ed all'accantonamento complessivo risultante a credito del lavoratore. Si applicano altresì le disposizioni di cui ai commi secondo, terzo e quarto dell'articolo 4 del predetto decreto-legge. Le disposizioni del presente comma non si applicano al rapporto di lavoro domestico.
Per i giornalisti e per i dirigenti di aziende industriali il fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto è gestito, rispettivamente, dall'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani «Giovanni Amendola» e dall'Istituto nazionale di previdenza per i dirigenti di aziende industriali.

ART. 3

(Norme in materia pensionistica)

A decorrere dall'anno 1983 e con effetto dal 1° aprile, 1° luglio e 1° ottobre di ciascun anno, gli importi delle pensioni alle quali si applica la perequazione automatica di cui all'articolo 19 della legge 30 aprile 1969, n. 153, ed all'articolo 9 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni ed integrazioni, ivi comprese quelle erogate in favore di soggetti il cui trattamento è regolato dall'articolo 7 della predetta legge 3 giugno 1975, n. 160, e dall'articolo 14-septies del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, nella legge 29 febbraio 1980, n. 33, sono aumentati in misura pari alla variazione percentuale, come definita nel comma seguente, dell'indice del costo della vita calcolato dall'ISTAT ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria.

Alle date di cui al comma precedente la variazione si determina confrontando il valore medio dell'indice relativo al periodo compreso tra l'ottavo ed il sesto mese con il valore medio dell'indice relativo al periodo compreso tra l'undicesimo ed il nono mese anteriori a quello da cui ha effetto l'aumento.
Con la stessa decorrenza le pensioni alle quali si applicano le norme di cui all'articolo 10 della legge 3 giugno 1975, n. 160, vengono aumentate di una quota aggiuntiva pari al prodotto che si ottiene moltiplicando il valore unitario fissato per ciascun punto di lire 1.910 mensili, per il numero dei punti di contingenza che sono accertati nel modo indicato nel comma seguente.
Il numero dei punti è uguale alla differenza, arrotondata all'unità, tra i valori medi degli indici indicati nel secondo comma del presente articolo.
Gli aumenti di cui ai precedenti commi primo e terzo sono esclusi dalla misura della pensione da assoggettare alla perequazione annuale avente decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo.
L'adeguamento periodico dei contributi calcolato con la perequazione automatica delle pensioni è effettuato con decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno e comprende anche le variazioni intervenute con decorrenza dal 1° aprile, dal 1° luglio e dal 1° ottobre.
A decorrere dal 1° gennaio 1983 ai titolari di pensione o assegno indicati nell'articolo 1 della legge 29 aprile 1976, n. 177, le variazioni nella misura mensile dell'indennità integrativa speciale di cui alla legge 27 maggio 1959, n. 324, e successive modificazioni, sono apportate trimestralmente sulla base dei punti di variazione del costo della vita registrati tra gli indici indicati nel secondo comma del presente articolo. Con decreto del Ministro del tesoro sono adeguate dalla predetta data le aliquote contributive delle relative gestioni previdenziali.
Per le pensioni liquidate con decorrenza successiva al 30 giugno 1982, la retribuzione annua pensionabile per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti è costituita dalla quinta parte della somma delle retribuzioni percepite in costanza di rapporto di lavoro, o corrispondenti a periodi riconosciuti figurativamente, ovvero ad eventuale contribuzione volontaria, risultante dalle ultime 260 settimane di contribuzione antecedenti la decorrenza della pensione.
A ciascuna settimana si attribuisce il valore retributivo corrispondente alla retribuzione media dell'anno solare cui la settimana stessa si riferisce. La retribuzione media di ciascun anno solare si determina suddividendo le retribuzioni percepite in costanza di rapporto di lavoro o corrispondenti a periodi riconosciuti figurativamente ovvero ad eventuale contribuzione volontaria per il numero delle settimane coperte da contribuzione obbligatoria, effettiva o figurativa, o volontaria.
Per l'anno solare in cui cade la decorrenza della pensione sono prese in considerazione le retribuzioni corrispondenti ai periodi di paga scaduti anteriormente alla decorrenza stessa.
La retribuzione media settimanale determinata per ciascun anno solare ai sensi del precedente nono comma è rivalutata in misura corrispondente alla variazione dell'indice annuo del costo della vita calcolato dall'ISTAT ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria, tra l'anno solare cui la retribuzione si riferisce e quello precedente la decorrenza della pensione.
La retribuzione media settimanale di ciascun anno solare o frazione di esso, rivalutata ai sensi del comma precedente, non è presa in considerazione per la parte eccedente la retribuzione massima settimanale pensionabile in vigore nell'anno solare da cui decorre la pensione.
Con decorrenza dal 1° gennaio 1983, il limite massimo di retribuzione annua, di cui all'articolo 19 della legge 23 aprile 1981, n. 155, ai fini della determinazione della pensione a carico del Fondo pensione dei lavoratori dipendenti, è adeguato annualmente con effetto dal 1° gennaio con la disciplina della perequazione automatica prevista per le pensioni a carico del fondo predetto d'importo superiore al trattamento minimo.
Qualora il numero delle settimane di contribuzione utili per la determinazione della retribuzione annua pensionabile sia inferiore a 260, ferma restando la determinazione della retribuzione media settimanale nell'ambito di ciascun anno solare di cui ai commi ottavo, nono, decimo, undicesimo e dodicesimo del presente articolo, la retribuzione annua pensionabile è data dalla media aritmetica delle retribuzioni corrispondenti alle settimane di contribuzioni esistenti.

Agli oneri derivanti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti dall'applicazione del presente articolo si provvede elevando le aliquote contributive a carico dei datori di lavoro, per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, ivi compresi gli addetti ai servizi domestici e familiari ed i pescatori della piccola pesca, con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1° luglio 1982, nella misura dello 0,30 per cento della retribuzione imponibile e con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1° gennaio 1983 nella misura ulteriore dello 0,20 per cento della retribuzione imponibile.
I datori di lavoro detraggono per ciascun lavoratore l'importo della contribuzione aggiuntiva di cui al comma precedente dall'ammontare della quota del trattamento di fine rapporto relativa al periodo di riferimento della contribuzione stessa. Qualora il trattamento di fine rapporto sia erogato mediante forme previdenziali, la contribuzione aggiuntiva è detratta dal contributo dovuto per il finanziamento del trattamento stesso, il cui importo spettante al lavoratore è corrispondentemente ridotto.

ART. 4

(Disposizioni finali)

Le indennità di cui agli articoli 351, 352, 919 e 920 del codice della navigazione approvato con regio decreto 30 marzo 1942, n. 327, sono sostituite dal trattamento di fine rapporto disciplinato dall'articolo 2120 del Codice Civile.
Quando a norma del capo IV del titolo IV del codice della navigazione, approvato con regio decreto 30 marzo 1942, n. 327, il trattamento o altra indennità di fine rapporto sono commisurati alla retribuzione, questa si intende determinata e regolata dai contratti collettivi di lavoro.
La disposizione di cui al sesto comma dell'articolo 2120 del codice civile non si applica alle aziende dichiarate in crisi ai sensi della legge 12 agosto 1977, n. 675, e successive modificazioni.
Le norme di cui all'articolo 2120 del codice civile ai commi secondo, terzo, quarto, quinto e sesto dell'articolo 5 della presente legge si applicano a tutti i rapporti di lavoro subordinato per i quali siano previste forme di indennità di anzianità, di fine lavoro, di buonuscita, comunque denominate e da qualsiasi fonte disciplinate.
Restano salve le indennità corrisposte alla cessazione del rapporto aventi natura e funzione diverse da quelle delle indennità di cui al comma precedente.
Resta altresì ferma la disciplina legislativa del trattamento di fine servizio dei dipendenti pubblici.
Il fondo di cui all'articolo 3 del regio decreto-legge 8 gennaio 1942, n. 5, convertito, con modificazioni, nella legge 2 ottobre 1942, n. 1251, è soppresso.
Le disponibilità del fondo di cui al precedente comma sono devolute ai datori di lavoro aventi diritto, proporzionalmente agli accantonamenti effettuati a norma di legge. Le modalità di liquidazione delle disponibilità anzidet-te sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro.
Sono abrogati gli articoli 1 e 1-*bis* del decreto-legge 1° febbraio 1977, n. 12, convertito, con modificazioni, nella legge 31 marzo 1977, n. 91.
Sono abrogate tutte le altre norme di legge o aventi forza di legge che disciplinano le forme di indennità di anzianità, di fine rapporto e di buonuscita, comunque denominate.
Sono nulle e vengono sostituite di diritto dalle norme della presente legge tutte le clausole dei contratti collettivi regolanti la materia del trattamento di fine rapporto.
Nei casi in cui norme di legge o aventi forza di legge o clausole di contratti collettivi facciano richiamo agli istituti indicati al precedente decimo comma o alle fonti regolatrici di essi, il richiamo deve intendersi riferito al trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 1 della presente legge.

ART. 5

(Disposizioni transitorie)

L'indennità di anzianità che sarebbe spettata ai singoli prestatori di lavoro in caso di cessazione del rapporto all'atto dell'entrata in vigore della presente legge è calcolata secondo la disciplina vigente sino a tale momento e si cumula a tutti gli effetti con il trattamento di cui all'articolo 2120 del Codice Civile.
Si applicano le disposizioni del quarto e quinto comma dell'articolo 2120 del Codice Civile.
A parziale deroga del secondo e terzo comma dell'articolo 2120 del Codice Civile, gli aumenti dell'indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura, maturati a partire dal 1° febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982, sono computati nella retribuzione annua utile nelle seguenti misure e scadenze.
25 punti a partire dal 1° gennaio 1983;
ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1983;
ulteriori 25 punti a partire dal 1° gennaio 1984;
ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1984;
ulteriori 25 punti a partire dal 1° gennaio 1985;
ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1985;
i residui punti a partire dal 1° gennaio 1986.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro anteriormente all'anno 1986, gli aumenti dell'indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura maturati a partire dal l° febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982 e non ancora computati a norma del comma precedente, sono corrisposti in aggiunta al trattamento di fine rapporto maturato.
Fino al 31 dicembre 1989, e salvo disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che all'atto dell'entrata in vigore della presente legge fruiscono dell'indennità di anzianità in misura inferiore a quella prevista dalla legge 18 dicembre 1960, n. 1561, le misure espresse in ore o giorni indicate nei contratti collettivi per l'indennità di anzianità sono commisurate proporzionalmente all'importo della retribuzione di ciascun anno divisa per 13,5.
Entro la data di cui al comma precedente tutte le categorie di lavoratori debbono fruire del trattamento previsto dall'articolo 1 della presente legge.
Le disposizioni di cui ai precedenti quarto e quinto comma si applicano anche al personale navigante con le qualifiche di «sottufficiale» e di «comune».
È riaperto, fino al 31 maggio 1982, il termine stabilito nell'articolo 23 del decreto-legge 8 aprile 1974, n. 95, convertito, con modificazioni, nella legge 7 giugno 1974, n. 216, per il versamento degli accantonamenti e per l'adeguamento dei contratti di assicurazione e capitalizzazione di cui al decreto legge 8 gennaio 1942, n. 5, convertito, con modificazioni, nella legge 2 ottobre 1942, n. 1251.
Per l'anno 1982 l'incremento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati del mese di dicembre è quello risultante rispetto all'indice del mese di maggio.
La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.
La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e farla osservare come legge dello stato.

ALLEGATO L

LEGGE 9 dicembre 1977, n. 903

PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI LAVORO

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

la seguente legge:

Art. 1 È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.
La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata:
1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
2) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.
Il divieto di cui ai commi precedenti si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento, e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti.
Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.
Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

Art. 2 La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.
I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

Art. 3 È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.
Le assenze dal lavoro previste dagli artt. 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono considerate ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

Art. 4 Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.
Per le lavoratrici che alla data di entrata in vigore della presente legge prestino ancora attività lavorativa pur avendo maturato i requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia, si prescinde dalla comunicazione al datore di lavoro di cui al comma precedente.

La disposizione di cui al primo comma si applica anche alle lavoratrici che maturino i requisiti previsti entro i tre mesi successivi all'entrata in vigore della presente legge.
In tal caso la comunicazione al datore di lavoro dovrà essere effettuata non oltre la data in cui i predetti requisiti vengono maturati.
Nelle ipotesi di cui ai commi precedenti si applicano alle lavoratrici le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modifiche ed integrazioni, in deroga all'art. 11 della legge stessa.

Art. 5 Nelle aziende manifatturiere, anche artigianali, è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6. Tale divieto non si applica alle donne che svolgono mansioni direttive, nonché alle addette ai servizi sanitari aziendali.
Il divieto di cui al comma precedente può essere diversamente disciplinato, o rimosso, mediante contrattazione collettiva, anche aziendale, in relazione a particolari esigenze della produzione e tenendo conto delle condizioni ambientali del lavoro e dell'organizzazione dei servizi. Della relativa regolamentazione le parti devono congiuntamente dare comunicazione entro quindici giorni all'Ispettorato del lavoro, precisando il numero delle lavoratrici interessate.
Il divieto di cui al primo comma non ammette deroghe per le donne all'inizio dello stato di gravidanza, e fino al compimento del settimo mese di età del bambino.

Art. 6 Le lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, ai sensi dell'art. 314/20 del Codice Civile, possono avvalersi, sempreché in ogni caso il bambino non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età, dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4, lettera *c*) della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e del trattamento economico relativo, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.
Le stesse lavoratrici possono altresì avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro di cui all'art. 7, primo comma, della legge di cui sopra, entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia e sempreché il bambino non abbia superato i tre anni di età, nonché del diritto di assentarsi dal lavoro previsto dal secondo comma dello stesso art. 7.

Art. 7 Il diritto di assentarsi dal lavoro e il trattamento economico previsti rispettivamente dall'art. 7 e dal secondo comma dell'art. 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'art. 314/20 del Codice Civile, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.
A tal fine, il padre lavoratore presenta al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonché, nel caso di cui al secondo comma dell'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, il certificato medico attestante la malattia del bambino.
Nel caso di cui al primo comma dell'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente, deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.
Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano ai padri lavoratori, compresi gli apprendisti, che prestino la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché alle dipendenze delle amministrazioni, dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle regioni, delle province, dei comuni, degli altri enti pubblici, anche a carattere economico, e delle società cooperative, anche se soci di quest'ultime. Sono esclusi i lavoratori a domicilio e gli addetti ai servizi domestici e familiari.

Art. 8 Per i riposi di cui all'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, con effetto dal 1° gennaio 1978, è dovuta dall'ente assicuratore di malattia, presso il quale la lavoratrice è assicurata, un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore.
All'onere derivante agli enti di malattia per effetto della disposizione di cui al primo comma, si fa fronte con corrispondenti apporti dello Stato. A tal fine gli enti di malattia tengono apposita evidenza contabile.

Art. 9 Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e la maggiorazione delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.
Sono abrogate tutte le disposizioni legislative che siano in contrasto con la norma di cui al comma precedente.

Art. 10 Alla lettera *b*) dell'art. 205 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, le parole «loro moglie e figli» sono sostituite con le parole «loro coniuge e figli».

Art. 11 Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.
La disposizione di cui al precedente comma si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

Art. 12 Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e della legge 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 13 L'ultimo comma dell'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n.300, è sostituito dal seguente:
«Le disposizioni di cui al comma precedente Si applicano altresì ai patti o atti diretti ai fini di discriminazione politica, razziale, di lingua o di sesso».

Art. 14 Alle lavoratrici autonome che prestino lavoro continuativo nell'impresa familiare è riconosciuto il diritto di rappresentare l'impresa negli organi statutari delle cooperative, dei consorzi e di ogni altra forma associativa.

Art. 15 Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli articoli 1 e 5 della presente legge, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali, il pretore del luogo ove è avvenuto il comportamento denunziato, in funzione di giudice del lavoro, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistere la violazione di cui al ricorso, ordina all'autore del comportamento denunziato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.
Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al pretore che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.
L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del Codice penale.
Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dell'art. 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034.

Art. 16 L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 1, primo, secondo e terzo comma, 2, 3 e 4 della presente legge, è punita con l'ammenda da L. 200.000 a L. 1.000.000.
L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'art. 5 è punita con l'ammenda da L. 20.000 a L. 100.000 per ogni lavoratrice occupata e per ogni giorno di lavoro, con un minimo di L. 400.000.
Per l'inosservanza delle disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 si applicano le penalità previste dall'art. 31 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Art. 17 Agli oneri derivanti dall'applicazione degli articoli 9 e 11 della presente legge, valutati, in ragione d'anno, rispettivamente in 10 ed in 18 miliardi di lire, si provvede per l'anno finanziario 1977 con un'aliquota delle maggiori entrate di cui al decreto-legge 8 ottobre 1976, n. 691 convertito nella legge 30 novembre 1976, n. 786 concernente modificazioni al regime fiscale di alcuni prodotti petroliferi e del gas metano per autotrazione.
Il ministro per il tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 18 Il Governo è tenuto a presentare ogni anno al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della presente legge.

Art. 19 Sono abrogate tutte le disposizioni legislative in contrasto con le norme della presente legge.
In conseguenza, cessano di avere efficacia le norme interne e gli atti di carattere amministrativo dello Stato e degli altri enti pubblici in contrasto con le disposizioni della presente legge.
Sono altresì nulle le disposizioni dei contratti collettivi o individuali di lavoro, dei regolamenti interni delle imprese e degli statuti professionali che siano in contrasto con le norme contenute nella presente legge.

La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale.*

ALLEGATO M

D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 (1).
Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 20 marzo 2000, n. 66.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;
Vista la direttiva 97/81/CE, del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES;
Vista la legge 5 febbraio 1999, n. 25, ed in particolare l'articolo 2 e l'allegato A;
Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 gennaio 2000;
Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, per le pari opportunità e per la funzione pubblica;

Emana il seguente decreto legislativo:

1. Definizioni.

1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.
2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:
a) per «tempo pieno» l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 13, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;
b) per «tempo parziale» l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);
c) per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale» quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
d) per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale» quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
d-bis) per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto» quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d) (2);
e) per «lavoro supplementare» quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.
3. I contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, i contratti collettivi territoriali stipulati dai medesimi sindacati ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero con le rappresentanze sindacali unitarie, con l'assistenza dei sindacati che hanno negoziato e sottoscritto il contratto collettivo nazionale applicato, possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2; i contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto (3).
4. Le assunzioni a termine, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.

(2) Lettera aggiunta dall'art. 1, D. Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100.

(3) Comma così sostituito dall'art. 1, D. Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100.

2. Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale.

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'articolo 8, comma 1. Il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio mediante invio di copia del contratto entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso. Fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, il datore di lavoro è altresì tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7.

3. Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario clausole elastiche.

1. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3, 4 e 6.
2. Il contratto collettivo, stipulato dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, che il datore di lavoro effettivamente applichi, stabilisce:
a) il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno (4);
b) il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili nella singola giornata lavorativa;
c) le causali obiettive in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare.
In attesa delle discipline contrattuali di cui al presente comma e fermo restando quanto previsto dal comma 15, il ricorso al lavoro supplementare è ammesso nella misura massima del 10 per cento della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.
3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
4. I contratti collettivi di cui al comma 2 possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2, lettera a), i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare. In attesa delle discipline contrattuali di cui al comma 2, le ore di lavoro supplementare nella misura massima del 10 per cento previste dall'ultimo periodo del medesimo comma 2, sono retribuite come ore ordinarie (5).
5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie in relazione alle giornate di attività lavorativa. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni, in

materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno. Salva diversa previsione dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, i limiti trimestrale ed annuale stabiliti dalla legge 27 novembre 1998, n. 409, si intendono riproporzionati in relazione alla durata della prestazione lavorativa a tempo parziale.
6. Le ore di lavoro supplementare di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del comma 2 comportano l'applicazione di una maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto per esse dovuta la cui misura viene stabilita dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3. In assenza di previsione del contratto collettivo, si applica la maggiorazione del 50 per cento. I medesimi contratti collettivi possono altresì stabilire criteri e modalità per assicurare al lavoratore a tempo parziale, su richiesta del medesimo, il consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto od in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale (6).
7. Ferma restando l'indicazione nel contratto di lavoro della distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, hanno la facoltà di prevedere clausole elastiche in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, determinando le condizioni e le modalità a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata col lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2.
8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta in favore del lavoratore un preavviso di almeno dieci giorni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono prevedere una durata del preavviso inferiore a dieci giorni ma, comunque, non inferiore a 48 ore; in questo caso gli stessi contratti collettivi possono prevedere maggiorazioni retributive stabilendone forme, criteri e modalità. Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7, comporta altresì in favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, nella misura fissata dai contratti collettivi di cui al medesimo comma 7 (7).
9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. Nel patto è fatta espressa menzione della data di stipulazione, della possibilità di denuncia di cui al comma 10, delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto dal comma 11.
10. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al comma 9, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni: a) esigenze di carattere familiare; b) esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico; c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma. La denuncia, in forma scritta, relativamente alle causali di cui alle lettere a) e b) potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. In ordine alla lettera c) i contratti collettivi di cui al comma 7 possono stabilire un periodo superiore ai cinque mesi, prevedendo la corresponsione di una indennità. I medesimi contratti collettivi determinano i criteri e le modalità per l'esercizio della possibilità di denuncia anche nel caso di esigenze di studio o di formazione e possono, altresì, individuare ulteriori ragioni obiettive in forza delle quali possa essere denunciato il patto di cui al comma 9. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso (8).
11. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al comma 9 e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al comma 10 non possono integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
12. A seguito della denuncia di cui al comma 10 viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ai sensi dell'articolo 2, comma 2. Successivamente alla denuncia, nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione

temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del presente articolo.
13. L'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie, come pure lo svolgimento del rapporto secondo le modalità di cui al comma 7, sono ammessi esclusivamente quando il contratto di lavoro a tempo parziale, sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzioni a termine, limitatamente a quelle previste dall'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, possono prevedere la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie anche in relazione ad altre ipotesi di assunzione con contratto a termine consentite dalla legislazione vigente.
14. I centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono tenuti a dare, ai lavoratori interessati ad offerte di lavoro a tempo parziale, puntuale informazione della disciplina prevista dai commi 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13, preventivamente alla stipulazione del contratto di lavoro. Per i soggetti di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, la mancata fornitura di detta informazione costituisce comportamento valutabile ai fini dell'applicazione della norma di cui al comma 12, lettera b), del medesimo articolo 10.
15. Ferma restando l'applicabilità immediata della disposizione di cui al comma 3, le clausole dei contratti collettivi in materia di lavoro supplementare nei rapporti di lavoro a tempo parziale, vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, continuano a produrre effetti sino alla scadenza prevista e comunque non oltre il 30 settembre 2002 (9).

(4) Lettera così sostituita dall'art. 1, D. Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100.

(5) Comma così sostituito dall'art. 1, D. Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100.

(6) Comma così sostituito dall'art. 1, D. Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100.

(7) Comma così sostituito dall'art. 1, D. Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100.

(8) Comma così sostituito dall'art. 1, D. Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100.

(9) Comma così modificato dall'art. 1, D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100, come modificato dall'art. 1, D.L. 28 settembre 2001, n. 355.

4. Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.
2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:
a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle

competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;
b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale (10).

(10) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute nell'articolo 60 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

5. Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale.

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, redatto su richiesta del lavoratore con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza di rappresentanza sindacale aziendale nell'unità produttiva, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.
2. In caso di assunzione di personale a tempo pieno il datore di lavoro è tenuto a riconoscere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site entro 50 km dall'unità produttiva interessata dalla programmata assunzione, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione, dando priorità a coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A parità di condizioni, il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo pieno potrà essere fatto valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi familiari; secondariamente si terrà conto della maggiore anzianità di servizio, da calcolarsi comunque senza riproporzionamento in ragione della pregressa ridotta durata della prestazione lavorativa (11).
3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Su richiesta del lavoratore interessato, il rifiuto del datore di lavoro dovrà essere adeguatamente motivato. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo alla disposizione di cui al primo periodo del presente comma.
4. I benefici contributivi previsti dall'articolo 7, comma 1, lettera a), del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, possono essere riconosciuti con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale previsto dal citato articolo, da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, anche in misura differenziata in relazione alla durata dell'orario previsto dal contratto di lavoro a tempo parziale, in favore dei datori di lavoro privati imprenditori e non imprenditori e degli enti pubblici economici che provvedano ad effettuare, entro il termine previsto dal decreto medesimo,

assunzioni con contratto a tempo indeterminato e parziale ad incremento degli organici esistenti calcolati con riferimento alla media degli occupati nei dodici mesi precedenti la stipula dei predetti contratti.

(11) Comma così modificato dall'art. 1, D. Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100.

6. Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale.

1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno (12).
2. Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

(12) Comma così sostituito dall'art. 1, D. Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100.

7. Applicabilità nel settore agricolo.

1. Le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo ai rapporti di lavoro del settore agricolo, anche con riguardo alla possibilità di effettuare lavoro supplementare o di consentire la stipulazione di una clausola elastica di collocazione della prestazione lavorativa nei rapporti a tempo determinato parziale, sono determinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

8. Sanzioni.

1. Nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta è richiesta a fini di prova. Qualora la scrittura risulti mancante, è ammessa la prova per testimoni nei limiti di cui all'articolo 2725 del codice civile. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su richiesta del lavoratore potrà essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giudizialmente accertata. Resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese antecedentemente alla data suddetta.
2. L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità

di concordare per iscritto una clausola elastica in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni di cui all'articolo 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3 (13).
3. In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all'articolo 5, comma 2, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio.
4. La mancata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro, di cui all'articolo 2, comma 1, secondo periodo, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di lire trentamila per ciascun lavoratore interessato ed ogni giorno di ritardo. I corrispondenti importi sono versati a favore della gestione contro la disoccupazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

(13) Comma così modificato dall'art. 1, D. Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100.

9. Disciplina previdenziale.

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.
2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'articolo 26 del citato testo unico è sostituito dal seguente: «Il contributo non è dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni a norma dell'articolo 2.».
3. La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.
4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale (13/cost).

(13/cost) La Corte costituzionale, con ordinanza 5-17 luglio 2001, n. 255 (Gazz. Uff. 25 luglio 2001, n. 29, serie speciale), ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale dell'art. 5, undicesimo comma, convertito, con modificazioni, nella legge 18 dicembre 1984, n. 863, quest'ultimo comma ora trasfuso nell'art. 9, comma 4, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 sollevata in riferimento agli articoli 3 e 38 della Cost.

10. Disciplina del part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia ed, in particolare, dall'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e dall'articolo 20 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

11. Abrogazioni.

1. Sono abrogati:
a) l'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;
b) la lettera a) del comma 1 dell'articolo 7 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, limitatamente alle parole:
«alla data di entrata in vigore del presente decreto ovvero sulla base di accordi collettivi di gestione di eccedenze di personale che contemplino la trasformazione di contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale», nonché l'articolo 13, comma 7, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

12. Verifica.

1. Entro il 31 dicembre 2000 il Ministro del lavoro e della previdenza sociale procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dal presente decreto legislativo, con particolare riguardo alle previsioni dell'articolo 3, comma 2, in materia di lavoro supplementare e all'esigenza di controllare le ricadute occupazionali delle misure di incentivazione introdotte, anche ai fini dell'eventuale esercizio del potere legislativo delegato di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.

ALLEGATO N

ACCORDO 4 GIUGNO 1986.
RIPRISTINO LIMITATAMENTE AL COMUNE
DI ROMA DELLA FESTIVITÀ DEL 29 GIUGNO
(SS. PIETRO E PAOLO)

Il giorno 4 giugno 1986 presso la sede della Fieg si sono incontrate la Federazione Italiana Editori Giornali, l'Associazione Stampatori Italiana Giornali e le Organizzazioni Nazionali dei Lavoratori Poligrafici per l'esame degli effetti prodotti sulla disciplina contrattuale poligrafica e sull'accordo 31 maggio 1963 dalle disposizioni di cui al DPR 28 dicembre 1985 n. 792 ed alla Legge 22 maggio 1986, n. 200.

Le parti preso atto che:

il DPR n. 792/1985 ha ripristinato la festività del 6 gennaio (Epifania del Signore) e, limitatamente al Comune di Roma, quella del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo);

la legge n. 200/1986 ha ripristinato, limitatamente all'anno 1986, la festività del 2 giugno

hanno convenuto quanto segue:

1) **Festività del 6 gennaio (Epifania del Signore)**

omissis

2) **Festività del 2 giugno, limitatamente al 1986**

omissis

3) **Festività del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al Comune di Roma**

In relazione al ripristino per il Comune di Roma della festività religiosa del 29 giugno e considerato che con accordo 31 maggio 1963 la suddetta festività venne spostata al 24 giugno (S. Giovanni Battista), al fine di impedire trattamenti sperequati a seguito dell'emanazione del DPR n. 792 del 1985 fra i poligrafici occupati nel Comune di Roma e quelli occupati nel restante territorio nazionale, il trattamento per le giornate del 24 e 29 giugno viene fissato, a decorrere dall'anno 1986, nelle seguenti misure:

Regime retributivo speciale per attività lavorativa prestata il 24 giugno (S. Giovanni Battista)

Ai dipendenti poligrafici occupati nel Comune di Roma che prestino attività lavorativa nella suddetta giornata, verrà corrisposta oltre alla normale retribuzione giornaliera quella per le ore di lavoro effettivamente prestate senza alcuna ulteriore maggiorazione trovando infatti applicazione la normativa disposta dal contratto per le ex festività di cui alla lettera b) dell'ultimo comma dell'art. 7 delle norme operai ed impiegati della vigente disciplina collettiva. È abolito con decorrenza 1986 l'accordo 31 maggio 1963.

Festività del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo)

Limitatamente al Comune di Roma, è ripristinato il carattere di festività infrasettimanale della suddetta giornata con relativa applicazione degli effetti economici e normativi previsti dalla disciplina contrattuale poligrafica del 23 marzo 1985 per le festività infrasettimanali. Il giorno 29 giugno cessa di essere considerato ex festività agli effetti economici e normativi del contratto, limitatamente al Comune di Roma.

ALLEGATO O

LEGGE 23 luglio 1991, n. 223

Norme in materia di Cassa Integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità Europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro.

Testo stralciato degli artt. 24, 25, 4 e 5

ART. 24

(Norme in materia di riduzione del personale)

1. Le disposizioni di cui all'art. 4, commi da 2 a 12, e dell'art. 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupano più di quindici dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione.
2. Le disposizioni richiamate nel comma 1 si applicano anche quando le imprese di cui al medesimo comma intendano cessare l'attività.
3. Quanto previsto dall'art. 4 commi 3, ultimo periodo, e 10, e all'art. 5 commi 4 e 5, si applica solo alle imprese di cui all'art. 16, comma 1.
4. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nei casi di scadenza dei rapporti di lavoro a termine, di fine lavoro nelle costruzioni edili e nei casi di attività stagionali o saltuarie.
5. La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale di cui al primo comma dell'art. 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'art. 6 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è disciplinata dal presente articolo.
6. Il presente articolo non si applica ai licenziamenti intimati prima della data di entrata in vigore della presente legge.

ART. 25

(Riforma delle procedure di avviamento al lavoro)

1. A decorrere dal 1° gennaio 1989, i datori di lavoro privati, che ai sensi della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni ed integrazioni, sono tenuti ad assumere i lavoratori facendone richiesta ai competenti organi di collocamento, hanno facoltà di assumere tutti i lavoratori mediante richiesta nominativa. Tali datori di lavoro sono tenuti, quando occupino più di dieci dipendenti e qualora effettuino assunzioni, ad eccezione di quelle di cui alla disciplina del collocamento obbligatorio, a riservare il 12% di tali assunzioni ai lavoratori appartenenti alle categorie di cui al comma 5 anche quando siano assunzioni a termine ai sensi dell'art. 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, purché rapportate al tempo annuale di lavoro.
2. Tra le suddette assunzioni non rientrano quelle del personale appartenente alle qualifiche appositamente individuate nei contratti collettivi di categoria, quelle relative alle categorie dei dirigenti, dei lavoratori destinati a svolgere mansioni di guardia giurata, quando questi siano in possesso di attestazione di idoneità rilasciata dalle competenti autorità di pubblica sicurezza, quelle relative al personale da destinare ad attività di pubblica sicurezza, nonché quelle relative al personale da destinare ad attività di produzione ovvero a servizi essenziali ai fini dell'integrità e dell'affidabilità di strutture rilevanti per la sicurezza dello Stato, determinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentiti il Comitato

interministeriale per le informazioni e la sicurezza istituito ai sensi dell'art. 2 della legge 24 ottobre 1977 n. 801, e le associazioni sindacali di categoria dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.
3. Ai fini del calcolo della percentuale di cui al comma 1 non si tiene conto delle assunzioni di lavoratori di cui al comma 2. Il datore di lavoro può differire l'adempimento dell'obbligo previsto nel comma 1 nel caso in cui, nell'ambito della Regione e delle circoscrizioni con termini rispetto a quella nella quale va effettuata l'assunzione, i lavoratori appartenenti alle categorie di cui al comma 5 in possesso della professionalità richiesta siano meno di tre. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Commissione centrale per l'impiego, vengono determinate le modalità di applicazione delle disposizioni contenute nel presente articolo.
4. Il lavoratore non può essere adibito a mansioni non equivalenti a quelle risultanti dalla richiesta di avviamento.
5. I lavoratori di cui al secondo periodo del comma 1 sono:
a) i lavoratori iscritti da più di due anni nella prima classe delle liste di collocamento e che risultino non iscritti da almeno tre anni negli elenchi ed albi degli esercenti attività commerciali, degli artigiani e dei coltivatori diretti e agli albi dei liberi professionisti;
b) i lavoratori iscritti nella lista di cui all'art. 6;
c) le categorie di lavoratori determinate, anche per specifiche aree territoriali, mediante delibera della Commissione regionale per l'impiego, approvata dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale ai sensi del comma7.
6. Per le circoscrizioni in cui sussiste un rapporto, tra iscritti alla prima classe della lista di collocamento e popolazione residente in età di lavoro, superiore alla media nazionale, le Commissioni regionali per l'impiego possono, con delibera motivata da assumere a maggioranza dei loro componenti, proporre di riservare una quota delle assunzioni di cui al comma 1 a beneficio esclusivo dei lavoratori delle categorie previste alla lettera *b)* del comma 5. Nella medesima deliberazione possono proporre una elevazione della percentuale di assunzioni di cui al comma 1 ad una misura non superiore al 20%.
7. Le delibere di cui al comma 5, lettera *c)*, ed al comma6, possono essere assunte anche limitatamente a territori sub-regionali; esse vengono sottoposte dal direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione all'approvazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, il quale adotta le sue determinazioni entro trenta giorni dal ricevimento della delibera.
8. Le Commissioni regionali per l'impiego emanano disposizioni alle Commissioni circoscrizionali dirette ad agevolare gli avviamenti delle lavoratrici in rapporto all'iscrizione alle liste di mobilità e agli indici di disoccupazione nel territorio.
9. Per ciascun lavoratore iscritto nella lista di mobilità assunto a tempo indeterminato, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è, per i primi diciotto mesi, quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25 e successive modificazioni.
10. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, è determinata annualmente la quota del Fondo di rotazione, di cui all'art. 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, da finalizzare al finanziamento di azioni formative riservate ai lavoratori appartenenti alle categorie di cui al comma 5. Tale quota è ripartita tra le Regioni in proporzione al numero dei lavoratori appartenenti alle predette categorie, presenti in ciascuna Regione.
11. Il lavoratore che abbia rifiutato una proposta formativa offertagli dalle sezioni circoscrizionali secondo le modalità determinate dalla Commissione regionale per l'impiego perde, per un periodo di dodici mesi, l'iscrizione nelle liste di mobilità, di cui all'art. 6, comma 1.
12. L'iscrizione nelle liste ordinarie di collocamento produce effetti solo ai fini dell'avviamento al lavoro o della corresponsione di prestazioni previdenziali. È abrogata ogni disposizione contraria.

ART. 4

(Procedura per la dichiarazione di mobilità)

1. L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'art. 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare le procedure di mobilità ai sensi del presente articolo.
2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.
3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente; dei tempi di attuazione del programma di mobilità; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo. Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento all'INPS, a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'art. 5, comma 4, di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.
4. Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.
5. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro.
6. La procedura di cui al comma 5 deve essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori.
7. Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma 5, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni dal ricevimento da parte dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione della comunicazione dell'impresa prevista al comma 6.
8. Qualora il numero dei lavoratori interessati alla procedura di mobilità sia inferiore a dieci, i termini di cui ai commi 6 e 7 sono ridotti alla metà.
9. Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Contestualmente, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione

competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2.
10. Nel caso in cui l'impresa rinunci a collocare in mobilità i lavoratori o ne collochi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui al comma 2, la stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'articolo 5 comma 4, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori posti in mobilità.
11. Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.
12. Le comunicazioni di cui al comma 9 sono privi di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo.
13. I lavoratori ammessi al trattamento di cassa integrazione, al termine del periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale, rientrano in azienda.
14. Il presente articolo non trova applicazione nel caso di eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali o saltuarie, nonché per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.
15. Nei casi in cui l'eccedenza riguardi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, la competenza a promuovere l'accordo di cui al comma 7 spetta rispettivamente al direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione ovvero al Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Agli stessi vanno inviate le comunicazioni previste dal comma 4.
16. Sono abrogati gli articoli 24 e 25 della legge 12 agosto 1977, n. 675, le disposizioni del decreto-legge 30 marzo 1978, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 maggio 1978, n. 215, ad eccezione dell'articolo *4-bis,* nonché il decreto-legge 13 dicembre 1978, n. 795, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 febbraio 1979, n. 36.

ART. 5

(Criteri di scelta dei lavoratori ed oneri a carico delle imprese)

1. L'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero, in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro:
a) carichi di famiglia;
b) anzianità;
c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative.
2. Nell'operare la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, l'impresa è tenuta al rispetto dell'articolo 9, ultimo comma, del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79.
3. Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, è inefficace qualora sia intimato senza l'osservanza della forma scritta o in violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, ed è annullabile in caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1 del presente articolo. Salvo il caso di mancata comunicazione per iscritto, il recesso può essere impugnato entro sessanta giorni dal ricevimento della comunicazione con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento delle organizzazioni sindacali. Al recesso di cui all'articolo 4, comma 9, del quale sia stata dichiarata l'inefficacia o l'invalidità, si applica l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.
4. Per ciascun lavoratore posto in mobilità l'impresa è tenuta a versare alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali, di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n.

88, in trenta rate mensili, una somma pari a sei volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore. Tale somma è ridotta alla metà quando la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'articolo 4 comma 9, abbia formato oggetto di accordo sindacale.
5. L'impresa che, secondo le procedure determinate dalla Commissione regionale per l'impiego, procuri offerte di lavoro a tempo indeterminato aventi le caratteristiche di cui all'articolo 9, comma 1, lettera *b),* non è tenuta al pagamento delle rimanenti rate relativamente ai lavoratori che perdano il diritto al trattamento di mobilità in conseguenza del rifiuto di tali offerte ovvero per tutto il periodo di cui essi, accettando le offerte procurate dalla impresa, abbiano prestato lavoro.
6. Qualora il lavoratore venga messo in mobilità dopo la fine del dodicesimo mese successivo a quello di emanazione del decreto di cui all'articolo 2, comma 1, e la fine del dodicesimo mese successivo a quello del completamento del programma cui all'articolo 1, comma 2, nell'unità produttiva in cui il lavoratore era occupato, la somma che l'impresa è tenuta a versare ai sensi del comma 4 del presente articolo è aumentata di cinque punti percentuali per ogni periodo di trenta giorni intercorrente tra l'inizio del tredicesimo mese e la data di completamento del programma. Nel medesimo caso non trova applicazione quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 2 della legge 8 agosto 1972, n. 464.

ALLEGATO P

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 13 ottobre 1993 in Roma

TRA

la Federazione Italiana Editori Giornali

E

la Federazione Italiana Lavoratori Informazione e Spettacolo
la Federazione Informazione e Spettacolo
la Unione Italiana Lavoratori della Stampa, Spettacolo, Informazione e Cultura

preso atto che

in data 3 luglio 1993 tra Governo e Associazioni confederali imprenditoriali e dei lavoratori è stato stipulato il «Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo»

preso atto altresì che

i contenuti del protocollo costituiscono riferimento essenziale per favorire lo sviluppo e la competitività delle imprese e la tutela dell'occupazione anche attraverso la definizione di una nuova politica degli assetti contrattuali

convengono

ART. 1

Il protocollo 3 luglio 1993 stipulato tra Governo e le Associazioni Confederali imprenditoriali e dei lavoratori, allegato alla presente intesa, è recepito e reso operativo a tutti gli effetti nel settore dei quotidiani.

ART. 2

Al fine di realizzare obiettivi finalizzati al consolidamento e miglioramento del vigente sistema di relazioni industriali le parti convengono che la regolamentazione per l'agibilità delle RSU verrà definita sulla base delle intese assunte a livello generale, tenute presenti le specificità che potranno essere individuate; le parti ravvisano altresì l'esigenza di adottare procedure atte a prevenire, esaminare e possibilmente risolvere, i motivi di conflitto che possano insorgere.
Ai fini suddetti le parti attiveranno le necessarie consultazioni al fine della definizione in tempi brevi delle predette procedure; in attesa le parti faciliteranno la costituzione e l'agibilità delle RSU nelle situazioni in cui si determinerà l'elezione delle medesime.

ART. 3

Le organizzazioni sindacali dei poligrafici stipulanti il presente accordo riconoscono che nello spirito dell'intesa quadro CGIL, CISL e UIL 1° marzo 1991, l'organizzazione delle RSU è quella risultante dal patto d'azione sottoscritto il 3 giugno 1992.

Federazione Italiana
Editori Giornali

Federazione Italiana
Lavoratori Informazione e Spettacolo

Federazione Informazione e Spettacolo

Unione Italiana Lavoratori Stampa
Spettacolo Informazione e Cultura

Presidenza del Consiglio dei Ministri

PROTOCOLLO SULLA POLITICA DEI REDDITI
E DELL'OCCUPAZIONE, SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI, SULLE POLITICHE DEL LAVORO
E SUL SOSTEGNO AL SISTEMA PRODUTTIVO
(3 luglio 1993)

1. POLITICA DEI REDDITI E DELL'OCCUPAZIONE

La politica dei redditi è uno strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali per favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese.
In particolare il Governo, d'intesa con le parti sociali, opererà con politiche di bilancio tese:
a) all'ottenimento di un tasso di inflazione allineato alla media dei Paesi comunitari economicamente più virtuosi:
b) alla riduzione del debito e del deficit dello Stato ed alla stabilità valutaria.
L'attuale fase d'inserimento nell'Unione Europea sottolinea la centralità degli obiettivi indicati e la necessità di pervenire all'ampliamento delle opportunità di lavoro attraverso il rafforzamento dell'efficienza e della competitività delle imprese, con particolare riferimento ai settori non esposti alla concorrenza internazionale, e della Pubblica Amministrazione.
Una politica dei redditi così definita, unitamente all'azione di riduzione dell'inflazione, consente di mantenere l'obiettivo della difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni e dei trattamenti pensionistici.
Le parti ritengono che azioni coerenti di politica di bilancio e di politica dei redditi, quali quelle sopraindicate, concorreranno ad allineare il costo del denaro in Italia con quello del resto d'Europa.
Il Governo dichiara di voler collocare le sessioni di confronto con le parti sociali sulla politica dei redditi in tempi coerenti con i processi decisionali in materia di politica economica, in modo da tener conto dell'esito del confronto nell'esercizio dei propri poteri e delle proprie responsabilità.

Sessione di maggio-giugno
Saranno indicati, prima della presentazione del Documento di programmazione economico-finanziaria, gli obiettivi della politica di bilancio per il successivo triennio.
La sessione punterà a definire, previa una fase istruttoria che selezioni e qualifichi gli elementi di informazione necessari comunicandoli preventivamente alle parti, con riferimento anche alla dinamica della spesa pubblica, obiettivi comuni sui tassi d'inflazione programmati, sulla crescita del PIL e sull'occupazione.

Sessione di settembre
Nell'ambito degli aspetti attuativi della politica di bilancio, da trasporre nella legge finanziaria, saranno definite le misure applicative degli strumenti di attuazione della politica dei redditi, individuando le coerenze dei comportamenti delle parti nell'ambito dell'autonomo esercizio delle rispettive responsabilità.

Impegni delle parti
A partire dagli obiettivi comuni sui tassi di inflazione programmati, il Governo e le parti sociali individueranno i comportamenti da assumere per conseguire i risultati previsti.
I titolari d'impresa, tra cui lo Stato e i soggetti pubblici gestori di imprese, perseguiranno indirizzi di efficienza, innovazione e sviluppo delle proprie attività che, nelle compatibilità di mercato, siano tali da poter contenere i prezzi entro livelli necessari alla politica dei redditi.

Il Governo come datore di lavoro terrà un coerente comportamento anche nella contrattazione delle retribuzioni dei pubblici dipendenti e nelle dinamiche salariali non soggette alla contrattazione.
Le parti perseguiranno comportamenti, politiche contrattuali e politiche salariali coerenti con gli obiettivi di inflazione programmata.
Nell'ambito delle suddette sessioni il Governo definirà i modi ed i tempi di attivazione di interventi tempestivi di correzione di comportamenti difformi dalla politica dei redditi. Il governo opererà in primo luogo nell'ambito della politica della concorrenza attivando tutte le misure necessarie ad una maggiore apertura al mercato. Il Governo dovrà altresì disporre di strumenti fiscali e parafiscali, con particolare riferimento agli oneri componenti il costo del lavoro, atti a dissuadere comportamenti difformi.
Si ribadisce l'opportunità di creare idonei strumenti per l'accertamento delle reali dinamiche dell'intero processo di formazione dei prezzi. È perciò necessaria la costituzione di uno specifico osservatorio dei prezzi che verifichi le dinamiche sulla base di appositi studi economici di settore.

Rapporto annuale sull'occupazione
Nella sessione di maggio il Governo predisporrà un rapporto annuale sull'occupazione, corredato di dati aggiornati per settori ed aree geografiche, nel quale saranno identificati gli effetti sull'occupazione del complesso delle politiche di bilancio, dei redditi e monetarie, nonché dei comportamenti dei soggetti privati.
Sulla base di tali dati, il Governo sottoporrà alle parti le misure, rientranti nelle sue responsabilità, capaci di consolidare o allargare la base occupazionale. Tra esse, con particolare riguardo alle aree di crisi occupazionale e con specifica attenzione alla necessità di accrescere l'occupazione femminile così come previsto dalla legge 125/91:
a) la programmazione e, quando necessaria, l'accelerazione degli investimenti pubblici, anche di concerto con le amministrazioni regionali;
b) la programmazione coordinata del Fondo per l'occupazione e degli altri Fondi aventi rilievo per l'occupazione, compresa la definizione e finalizzazione delle risorse destinate all'attivazione di nuove iniziative produttive economicamente valide;
c) la definizione di programmi di interesse collettivo, predisposti dallo stato d'intesa con le Regioni, nei quali avvalersi di giovani disoccupati di lunga durata e di lavoratori in Cigs o in mobilità, affidando la realizzazione di tali programmi a soggetti qualificati e verificandone costantemente l'efficacia e gli effetti occupazionali attraverso gli organi preposti;
d) la programmazione del Fondo per la formazione professionale e dell'utilizzo dei fondi comunitari, d'intesa con le Regioni.

2. ASSETTI CONTRATTUALI
1. Gli assetti contrattuali prevedono:
un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria;
– un secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi nell'ambito di specifici settori.
2. Il CCNL ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.
La dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune.
Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore. In sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dall'andamento delle retribuzioni.

3. La contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
Le parti prendono atto che, in ragione della funzione specifica ed innovativa degli istituti della contrattazione aziendale e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, ne saranno definiti le caratteristiche ed il regime contributivo-previdenziale mediante un apposito provvedimento legislativo promosso dal Governo, tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica e della salvaguardia della prestazione previdenziale dei lavoratori.
La contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo le piccole imprese. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.
Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.
L'accordo di secondo livello ha durata quadriennale. Nel corso della sua vigenza le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai CCNL, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione, anche in relazione alla legge sulle pari opportunità.
4. Il CCNL di categoria definisce le procedure per la presentazione delle piattaforme contrattuali nazionali, aziendali o territoriali, nonché i tempi di apertura dei negoziati al fine di minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali.
Le piattaforme contrattuali per il rinnovo dei CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione e lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.
5. Il Governo si impegna a promuovere, entro la fine del 1997, un incontro di verifica tra le parti finalizzato alla valutazione del sistema contrattuale previsto dal presente protocollo al fine di apportare, ove necessario, gli eventuali correttivi.

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 retributivi contrattuali vigenti, inclusa la 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.

Rappresentanze sindacali
Le parti, al fine di una migliore regolamentazione del sistema di relazioni industriali e contrattuali, concordano quanto segue:
a) le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente protocollo riconoscono come rappresentanza sindacale aziendale unitaria nelle singole unità produttive quella disciplinata dall'intesa quadro tra CGIL-CISL-UIL sulle Rappresentanze sindacali unitarie, sottoscritta in data 1 marzo 1991.

Al fine di assicurare il necessario raccordo tra le organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali titolari delle deleghe assegnate dai contratti medesimi, la composizione delle rappresentanze deriva per 2/3 da elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il CCNL, che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti;
b) il passaggio dalla disciplina delle RSA a quello delle RSU deve avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale, nonché a parità di costi per l'azienda in riferimento a tutti gli istituti;
c) la comunicazione all'azienda e all'organizzazione imprenditoriale di appartenenza dei rappresentanti sindacali componenti le RSU ai sensi del punto a) sarà effettuata per iscritto a cura delle organizzazioni sindacali;
d) le imprese, secondo modalità previste nei CCNL metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette rappresentanze sindacali unitarie, come, in particolare l'elenco dei dipendenti e gli spazi per l'effettuazione delle operazioni di voto e di scrutinio;
e) la legittimazione a negoziare al secondo livello le materie oggetto di rinvio da parte del CCNL è riconosciuta alle rappresentanze sindacali unitarie ed alle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il medesimo CCNL, secondo le modalità determinate dal CCNL;
f) le parti auspicano un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, ad una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori, nonché alla eliminazione delle norme legislative in contrasto con tali principi. Il Governo si impegna ad emanare un apposito provvedimento legislativo inteso a garantire l'efficacia «erga omnes» nei settori produttivi dove essa appaia necessaria al fine di normalizzare le condizioni concorrenziali delle aziende.

***Nota**. Il presente capitolo sugli assetti contrattuali contiene principi validi per ogni tipo di rapporto di lavoro. Per il rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione resta fermo il D.L. 29/1993.*

***Nota.** CGIL-CISL UIL e CNA CASA e CLAAI dichiarano che per quanto riguarda la struttura contrattuale e retributiva l'Accordo interconfederale 3 agosto/3 dicembre 1992 tra le organizzazioni dei lavoratori e le organizzazioni artigiane per il comparto dell'artigianato è compatibile con il presente protocollo, fatta salva la clausola di armonizzazione prevista dall'accordo interconfederale stesso nella norma transitoria.*

3. POLITICHE DEL LAVORO
Il Governo predisporrà un organico disegno di legge per modificare il quadro normativo in materia di gestione del mercato del lavoro e delle crisi occupazionali, al fine di renderlo più adeguato alle esigenze di un governo attivo e consensuale e di valorizzare le opportunità occupazionali che il mercato del lavoro può offrire se dotato di una più ricca strumentazione che lo avvicini agli assetti in atto negli altri paesi europei.

Il disegno di legge verrà redatto, attraverso un costruttivo confronto con le parti sociali, sulla base delle linee guida di seguito indicate.
Il Governo si impegna, inoltre, a completare la disciplina del mercato del lavoro operata con la legge n. 223/91, integrandola con la nuova normativa sul collocamento obbligatorio per gli invalidi già in discussione in Parlamento.

Gestione delle crisi occupazionali
a) Revisione della normativa della Cassa Integrazione per crisi aziendale onde renderla più funzionale al governo delle eccedenze di personale e delle connesse vertenze. Si dovrà mirare, in particolare, alla semplificazione ed accelerazione delle procedure di concessione dell'intervento, prevedendo un termine massimo di 40 giorni. Nell'ambito dei limiti finanziari annuali stabiliti dal CIPI, il Ministro del Lavoro gestisce l'intervento con l'ausilio degli organi collegiali, periferici e centrali, di governo del mercato del lavoro.
L'intervento della Cigs per crisi può essere richiesto dall'impresa anche durante le procedure iniziate ai sensi dell'art. 24 della legge 223/91 quando sia intervenuto accordo sindacale in vista dell'obiettivo di ricercare soluzioni funzionali al reimpiego dei lavoratori eccedenti con la collaborazione degli organismi periferici del Ministero del Lavoro, ed in particolare delle Agenzie per l'impiego, della Regione, delle associazioni imprenditoriali e dei lavoratori o degli enti bilaterali da esse costituiti;
b) previsione delle modalità per la valorizzazione del contributo che le Regioni e gli enti locali possono offrire alla composizione delle controversie in materia di eccedenze del personale attraverso l'utilizzazione delle competenze in materia di formazione professionale e di tutte le altre risorse di cui essi dispongono;
c) con la gradualità richiesta dalle condizioni della finanza pubblica, elevazione del trattamento ordinario di disoccupazione sino al 40% per consentire un suo più efficiente impiego sia da un punto di vista generale, per soddisfare in maniera adeguata le esigenze di protezione del reddito e le esigenze di razionale governo del mercato del lavoro, sia, in particolare, con riferimento ai settori che non ricadono nel campo di applicazione della Cigs nonché alle forme di lavoro discontinuo e stagionale;
d) adozione di misure legislative che fino al 31 dicembre 1995 consentano alle imprese che occupano fino a 50 dipendenti e rientrano nel campo di applicazione della Cigo, di usufruire di quest'ultimo trattamento in termini più ampi degli attuali.
Modificazione della disciplina della Cigo, prevedendo che nel computo della durata del predetto trattamento il periodo settimanale venga determinato con riferimento ad un monte ore correlato al numero di dipendenti occupati nell'impresa;
e) al fine di conseguire il mantenimento e la crescita occupazionale nel settore dei servizi, si ritiene ormai matura una riconsiderazione del sistema degli sgravi contributivi concessi in alcune aree del Paese, del sistema di fiscalizzazione degli oneri sociali, nonché degli ammortizzatori sociali al fine dell'approntamento di una disciplina di agevolazione e di gestione delle crisi che tenga conto delle peculiarità operative del settore terziario. Si prevede pertanto la istituzione di un tavolo specifico, coordinato dal Ministero del Lavoro, con le parti sociali del settore, e delle diverse categorie in esso incluse, per la predisposizione dei necessari provvedimenti di legge, in armonia con la politica della concorrenza a livello comunitario, e nel quadro delle compatibilità finanziarie del bilancio dello Stato.

Occupazione giovanile e formazione
a) Il *contratto di apprendistato* va mantenuto nella funzione tradizionale di accesso teorico-pratico a qualifiche specifiche di tipo tecnico. Ne va comunque valorizzata la funzione di sviluppo della professionalità, anche mediante l'intervento degli enti bilaterali e delle Regioni, e la certificazione dei risultati. I programmi di insegnamento complementare potranno essere presentati alle Regioni per il successivo inoltro al Fondo sociale europeo. In relazione all'ampliamento dell'obbligo scolastico sarà consentito, attraverso la contrattazione collettiva, uno spostamento della soglia di età;

b) la disciplina del *contratto di formazione-lavoro* va ridefinita prevedendo una generalizzazione del limite di età a 32 anni, ed individuando due diverse tipologie contrattuali, che consentano di modularne l'intervento formativo e la durata di funzione delle diverse esigenze.
Ferme rimanendo le attuali disposizioni in materia di durata massima del contratto, per le professionalità medio-alte sarà previsto un potenziamento ed una migliore programmazione degli impegni formativi.
Per le professionalità medio-basse ovvero per quelle più elevate che richiedano solamente un'integrazione formativa, il contratto di formazione-lavoro per il primo anno di durata sarà caratterizzato da formazione minima di base (informazione sul rapporto di lavoro, sulla specifica organizzazione del lavoro e sulla prevenzione ambientale ed anti-infortunistica) e da un'acquisizione formativa derivante dalla esperienza lavorativa e dall'affiancamento. I contratti collettivi potranno inquadrare i giovani assunti con questa tipologia di contratto a livelli inferiori rispetto a quelli cui esso è finalizzato.
Non potranno aver luogo assunzioni con il contratto di formazione-lavoro presso imprese nelle quali non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di formazione lavoro stipulati precedentemente.
Va inoltre prevista una verifica dei risultati formativi raggiunti, da compiere, con la partecipazione degli enti bilaterali, secondo la classificazione CEE delle qualifiche, e che potrà consistere, per le qualifiche medio-alte, in un'apposita certificazione. Le Regioni dovranno disciplinare, secondo criteri uniformi, le modalità di accesso dei progetti formativi ai finanziamenti del Fondo sociale europeo. L'armonizzazione con il sistema formativo avverrà nella riforma della legge 845/1978.

Riattivazione del mercato del lavoro
a) Nell'ambito delle iniziative previste nella sezione «politica dei redditi e dell'occupazione», oltre ai programmi di interesse collettivo a favore dei giovani disoccupati del Mezzogiorno ivi previsti, per agevolare l'insediamento di nuove iniziative produttive nelle aree deboli, di cui alla legge 488/92, le parti sociali potranno contrattare appositi pacchetti di misure di politica attiva, di flessibilità e di formazione professionale con la collaborazione delle Agenzie per l'impiego e delle Regioni. Tali pacchetti potranno prevedere una qualifica di base e la corresponsione di un salario corrispondente alle ore di lavoro prestato, escluse le ore devolute alla formazione;
b) saranno definite le azione positive per le pari opportunità uomo-donna che considerino l'occupazione femminile come una priorità nei progetti e negli interventi, attraverso la piena applicazione delle leggi n. 125 e n. 215, un ampliamento del loro finanziamento, una loro integrazione con gli altri strumenti legislativi e contrattuali, con particolare riferimento alla politica attiva del lavoro;
c) ferme restando le misure già approntate sui contratti di solidarietà, si procederà ad una modernizzazione della normativa vigente in materia di regimi di orario, valorizzando pienamente le acquisizioni contrattuali del nostro Paese e sostenendone l'ulteriore sviluppo, nella tutela dei diritti fondamentali alla sicurezza, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo dell'occupazione e l'incremento della competitività delle imprese;
d) per rendere più efficiente il mercato del lavoro va disciplinato anche nel nostro Paese il lavoro interinale. La disciplina deve offrire garanzie idonee ad evitare che il predetto istituto possa rappresentare il mezzo per la destrutturazione di lavori stabili.
In particolare, il ricorso al lavoro interinale sarà consentito alle aziende del settore industriale e terziario, con esclusione delle qualifiche di esiguo contenuto professionale. Il ricorso al lavoro interinale sarà ammesso nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi dell'azienda, nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti nonché nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali applicati dall'azienda utilizzatrice.
La disciplina deve prevedere: che l'impresa fornitrice sia munita di apposita autorizzazione pubblica; che i trattamenti economici e normativi del rapporto di lavoro alle dipendenze delle dette imprese siano disciplinati da contratti collettivi; che si agevoli la continuità del rapporto con l'impresa fornitrice; che

quest'ultima si impegni a garantire un trattamento minimo mensile; che il lavoratore abbia diritto, per i periodi lavorati presso l'impresa utilizzatrice, ad un trattamento non inferiore a quello previsto per i lavoratori dipendenti da quest'ultima.
Trascorsi sei mesi senza che sia intervenuta la stipula del contratto collettivo, la disciplina che sarebbe stata di competenza dello stesso, sarà emanata con regolamento del Ministro del Lavoro sentite le parti sociali.
Dopo due anni di applicazione, va prevista una verifica tra le parti, promossa dal Governo, mirante a valutare la possibilità di un ampliamento dell'ambito di applicazione dell'Istituto;
e) forme particolari di lavoro a tempo determinato, gestite da organismi promossi o autorizzati dalle Agenzie per l'impiego, possono essere previste in funzione della promozione della ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori in mobilità o titolari di trattamenti speciali di disoccupazione.
Il Ministro del Lavoro si impegna ad approfondire la possibilità di una riforma delle Agenzie per l'impiego mirata a consentire ad esse di operare nel predetto campo, escludendo comunque l'ipotesi dell'instaurazione di un rapporto di lavoro con le stesse.
f) il Ministro del Lavoro si impegna a predisporre attraverso il confronto con le parti sociali, una riforma degli strumenti di governo del mercato del lavoro agricolo, mirata a favorire l'occupazione ed un uso più efficiente e razionale delle risorse pubbliche;
g) il Ministro del Lavoro si impegna a ridefinire l'assetto organizzativo degli Uffici periferici del Ministero del Lavoro perché questi possano adempiere ai necessari compiti di politica attiva del lavoro e di esprimere il massimo di sinergie con la Regione e le parti sociali. Si impegna inoltre perché ne risulti un rafforzamento della funzione ispettiva.

4. SOSTEGNO AL SISTEMA PRODUTTIVO

1. Ricerca ed innovazione tecnologica

Nella nuova divisione internazionale del lavoro e delle produzioni tra le economie dei Paesi più evoluti e le nuove vaste economie caratterizzate da bassi costi del lavoro, un più intenso e diffuso progresso tecnologico è condizione essenziale per la competitività dei sistemi economico-industriali dell'Italia e dell'Europa. Negli anni '90 scienza e tecnologia dovranno assumere, più che nel passato, un ruolo primario.
Una più intensa ricerca scientifica, una più estesa innovazione tecnologica ed una più efficace sperimentazione dei nuovi processi e prodotti saranno in grado di assicurare il mantenimento nel tempo della capacità competitiva dinamica dell'industria italiana. Alle strutture produttive di ricerca scientifica e tecnologica, il paese deve guardare come ad uno dei principali destinatari di investimenti per il proprio futuro.
Ma non basta incrementare le risorse, occorre avviare quell'effettivo progresso scientifico/tecnologico per l'industria che nasce prevalentemente dal lavoro organizzato di strutture adeguatamente dotate di uomini e mezzi, impegnati permanentemente in singoli campi o settori. È in particolare nell'organizzazione strutturata dell'attività di ricerca che si alimentano le reciproche sollecitazioni a lavorare nei diversi campi di indagine, che si favorisce lo scambio di conoscenze, che si moltiplicano e si accelerano gli effetti indotti dell'indagine e della sperimentazione.
Pari urgenza e importanza riveste per il Paese l'obiettivo dell'innovazione tecnologica nelle attività di servizio, commerciali ed agricole.
L'efficienza e l'evoluzione tecnologica dei servizi (da quello bancario a quello del trasporto a quello dei servizi di telecomunicazione e di informatica) sono condizioni essenziali per la concorrenzialità delle imprese in ogni settore di attività.
E d'altra parte, la modernizzazione dell'agricoltura, oltre a preservare importanti quote del reddito nazionale e contenere il deficit della bilancia commerciale costituisce, se raccordata alla ricerca scientifica, il mezzo privilegiato di una effettiva politica di difesa del territorio e di tutela dell'equilibrio ambientale fondata sulla continuità della presenza e dell'attività delle comunità rurali.

L'attuale sistema della ricerca e dell'innovazione è inadeguato a questi fini. Occorre una nuova politica per dotare il Paese di risorse, strumenti e «capitale umano» di entità e qualità appropriata ad un sistema innovativo, moderno, finalizzato e orientato dal mercato. Interventi miranti a dare al Paese una adeguata infrastruttura di ricerca scientifica e tecnologica industriale, si dovranno ispirare al consolidamento, adeguamento ed armonizzazione delle strutture esistenti, alla realizzazione di nuove strutture di adeguata dimensione nonché ad una sempre maggiore interconnessione tra pubblico e privato.
Tutto ciò nelle tre direzioni:
a) del riordino valorizzazione e rafforzamento delle strutture di ricerca pubbliche quali l'Università, il CNR, l'ENEA, anche in direzione di una migliore finalizzazione delle loro attività.
b) della valorizzazione delle strutture organizzate interne alle imprese.
c) della creazione di strutture di ricerca esterne sia ai complessi aziendali che alle strutture pubbliche, alla cui promozione, sostegno ed amministrazione siano chiamati soggetti privati e pubblici in forme costitutive diverse.
Tra gli obiettivi della politica dei redditi va annoverato quello della creazione di adeguati margini nei conti economici delle imprese per le risorse finalizzate a sostenere i costi della ricerca.
Per supportare un'infrastruttura scientifica e tecnolo-gica che sostenga un sistema di ricerca ed innovazione si richiede:
a) la presentazione al Parlamento entro tre mesi del piano triennale della ricerca ai sensi dell'art. 2 della legge 168 del 1989, al fine di definire le scelte programmatiche, le modalità per il coordinamento delle risorse, dei programmi e dei soggetti, nonché le forme attuative di raccordo tra politica nazionale e comunitaria. La presentazione di tale piano sarà preceduta da una consultazione con le parti sociali;
b) un aumento ed una razionalizzazione delle risorse destinate all'attività di ricerca e all'innovazione, concentrando gli interventi nelle aree e nei settori prioritari del sistema produttivo italiano privilegiando le intese e le sinergie realizzate in sede europea, anche rafforzando l'azione sul sistema delle piccole e medie imprese e sui loro consorzi.
A tali fini saranno adottate misure di rifinanziamento, riorientamento e, ove necessario, di riforma della legislazione esistente. In particolare, il rifinanziamento è necessario per le leggi 46/82 e 346/88 per la ricerca applicata, per le nuove finalità dell'intervento ordinario nelle aree depresse del Paese, per la legge 317/91;
c) l'introduzione, attraverso la presentazione di un apposito provvedimento legislativo, di nuove misure automatiche di carattere fiscale e contributivo, in particolare mediante la defiscalizzazione delle spese finalizzate all'attività di ricerca delle imprese nonché la deducibilità delle erogazioni liberali a favore di specifici soggetti operanti nel campo della ricerca;
d) la revisione e semplificazione del regime esistente di sostegno alle imprese, con l'obiettivo di accelerare i meccanismi di valutazione dei progetti e di erogazione dei fondi;
e) l'attivazione ed il potenziamento di «luoghi» di insediamento organico di iniziative di ricerca, quali i parchi scientifici e tecnologici, con la finalità, tra l'altro, di promuovere la nascita di istituti dedicati alla ricerca settoriale interessante le problematiche specifiche dell'economia del territorio funzionali alla crescita ed alla nascita di iniziative imprenditoriali private.
Si potranno collocare in tale ambito e nelle forme di collaborazione che esso comporta tra università, enti pubblici e imprese, i progetti rivolti alla innovazione tecnologica nei settori di interesse prioritario delle amministrazioni locali quali, in primo luogo, la tutela dell'ambiente, le reti locali ed i sistemi di mobilità. Per il reperimento delle risorse necessarie potrà essere utilizzato lo strumento degli accordi di programma previsto dall'art. 3 comma 3 della legge 168/89 con specifici finanziamenti. Al finanziamento di tali iniziative dovranno concorrere capitali privati;
f) il ricorso al mercato finanziario e creditizio, ad oggi praticamente inoperante, attraverso la creazione di appositi canali e l'utilizzo di specifici strumenti capaci di attrarre capitale di rischio su iniziative e progetti nel settore della ricerca e dell'innovazione.

f) Interessanti prospettive possono discendere dalla recente introduzione di nuovi intermediari finanziari rivolti al capitale di rischio (fondi chiusi, fondi d'investimento, venture capital, previdenza complementare);
g) lo sviluppo di progetti di ricerca promossi dalle imprese sui quali far convergere la collaborazione delle università. Un più stretto rapporto tra mondo dell'impresa e mondo dell'università potrà inoltre rilanciare, anche attraverso maggiori disponibilità finanziarie, una politica di qualificazione e formazione delle «risorse umane», in grado di creare nuclei di ricercatori che, strettamente connessi con le esigenze delle attività produttive, possano generare una fertilizzazione tra innovazione e prodotti, ponendo una particolare attenzione anche ai processi di sviluppo delle piccole e medie imprese;
h) l'attivazione di programmi di diffusione e trasferimento delle tecnologie a beneficio delle piccole e medie imprese e dei loro consorzi, che costituiscono obiettivo rilevante dei parchi tecnologici e scientifici, per i quali sono già previsti appositi stanziamenti di risorse, anche attraverso la rivitalizzazione delle stazioni sperimentali;
i) la valorizzazione, nel processo di privatizzazione e riordino dell'apparato industriale pubblico, del patrimonio di ricerca ed innovazione presente al suo interno;
l) l'attivazione di una politica della domanda pubblica maggiormente standardizzata e qualificata, attenta ai requisiti tecnologici dei prodotti nonché volta alla realizzazione di un sistema di reti tecnologicamente avanzate. A tali fini acquisisce particolare importanza il collegamento sistematico con l'attività delle strutture di coordinamento settoriale, immediatamente attivabile con l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, ed estendibile ai settori della sanità e del trasporto locale.
Per consentire la realizzazione degli obiettivi fin qui indicati è necessario che la spesa complessiva per il sistema della ricerca e dello sviluppo nazionale, pari a 1,4% del Pil cresca verso i livelli su cui si attestano i paesi più industrializzati 2,5-2,9% del Pil. Il tendenziale recupero di tale differenza è condizione essenziale perché la ricerca e l'innovazione tecnologica svolgano un ruolo primario per rafforzare la competitività del sistema produttivo nazionale. In tale quadro appare necessario perseguire nel prossimo triennio l'obiettivo di una spesa complessiva pari al 2% del Pil. Tale obiettivo non può essere realizzato con le sole risorse pubbliche. Queste dovranno essere accompagnate da un'accresciuta capacità di autofinanziamento delle imprese, da una maggiore raccolta di risparmio dedicato, da una maggiore propensione di investimento nel capitale di rischio delle strutture di ricerca e delle imprese ad alto contenuto innovativo. Dovrà necessariamente registrarsi l'avvio di un crescente impegno delle autonomie regionali e locali nell'ambito delle risorse proprie.
Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri sarà periodicamente svolto un confronto tra i soggetti istituzionali competenti e le parti sociali per una verifica dell'evoluzione delle politiche e delle azioni sopra descritte nonché dell'efficacia degli strumenti a tali fini predisposti.

2. Istruzione e formazione professionale
Le parti condividono l'obiettivo di una modernizzazione e riqualificazione dell'istruzione e dei sistemi formativi, finalizzati all'arricchimento delle competenze di base e professionali e al miglioramento della competitività del sistema produttivo e della qualità dei servizi.
Tale processo comporta, da un lato decisi interventi di miglioramento e sviluppo delle diverse tipologie di offerte formative, dall'altro una evoluzione delle relazioni industriali e delle politiche aziendali per la realizzazione della formazione per l'inserimento, della riqualificazione professionale, della formazione continua. Risorse pubbliche e private dovranno contribuire a questo scopo.
Su queste premesse, il Governo e le parti sociali ritengono che occorra:
a) un raccordo sistematico tra il mondo dell'istruzione ed il mondo del lavoro, anche tramite la partecipazione delle parti sociali negli organismi istituzionali dello Stato e delle Regioni dove vengono definiti gli orientamenti ed i programmi e le modalità di valutazione e controllo del sistema formativo;
b) realizzare un sistematico coordinamento interistituzionale tra i soggetti protagonisti del processo formativo (Ministero del Lavoro, Ministero della Pubblica Istruzione, Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica, Regioni) al fine di garantire una effettiva gestione integrata del sistema;

c) istituire il Consiglio Nazionale della Formazione Professionale, presso il Ministero del Lavoro con i rappresentanti dei Ministeri suindicati, del Ministero dell'Industria, delle Regioni e delle parti sociali;
d) prontamente realizzare l'adeguamento del sistema di formazione professionale con la revisione della Legge quadro 845/78, secondo le linee già prefigurate, tenuto conto dell'apporto che può essere fornito dal sistema scolastico:
– rilievo dell'orientamento professionale come fattore essenziale;
– definizione di standards formativi unici nazionali coerenti con l'armonizzazione in atto in sede comunitaria;
–ridefinizione delle responsabilità istituzionali tra il Ministero del Lavoro (potere di indirizzo e ruolo di garanzia sulla qualità della formazione e sulla validazione dei suoi risultati) e Regioni (ruolo di progettazione della offerta formativa coerentemente con le priorità individuate nel territorio). In questo ambito, alla Conferenza Stato-Regioni dovrà essere affidato il compito di ricondurre ad un processo unitario di programmazione e valutazione le politiche formative;
–ruolo decisivo degli osservatori della domanda di professionalità istituiti bilateralmente dalle parti sociali;
–specifica considerazione degli interventi per i soggetti deboli del mercato;
–sistema gestionale pluralistico e flessibile;
– avvio della formazione continua;
e) elevare l'età dell'obbligo scolastico a 16 anni, mediante iniziativa legislativa che, fra l'altro, valorizzi gli apporti che al sistema scolastico possono essere offerti da interventi di formazione professionale; per assicurare la maggiore efficacia sociale a tale obiettivo, esso dovrà essere accompagnato dalla messa a punto di strumenti idonei alla prevenzione ed al recupero della dispersione scolastica, individuando tra l'altro in tale attività uno dei possibili campi di applicazione dei programmi di interesse collettivo;
f) portare a termine la riforma della scuola secondaria superiore, nell'ottica della costruzione di un sistema per il 2000, integrato e flessibile tra sistema scolastico nazionale e formazione professionale ed esperienze formative sul lavoro sino a 18 anni di età;
g) valorizzare l'autonomia degli istituti scolastici ed universitari e delle sedi qualificate di formazione professionale, per allargare e migliorare l'offerta formativa post-qualifica, post-diploma e post-laurea, con particolare riferimento alla preparazione di quadri specializzati nelle nuove tecnologie, garantendo il necessario sostegno legislativo a tali percorsi formativi;
h) finalizzare le risorse finanziarie derivanti dal prelievo dello 0,30% a carico delle imprese (L. 845/78) alla formazione continua, al di là di quanto previsto dal D.L. n. 57/93, privilegiando tale asse di intervento nella futura riforma a livello comunitario del Fondo Sociale Europeo;
i) prevedere un piano straordinario triennale di riqualificazione ed aggiornamento del personale, ivi compresi i docenti della scuola e della formazione professionale, per accompagnare il decollo delle linee di riforma suindicate.

3. Finanza per le imprese ed internazionalizzazione

Per il pieno inserimento del sistema produttivo italiano e quello europeo e per l'effettiva integrazione dei mercati finanziari italiani in quelli comunitari, occorre affrontare in tutta la sua portata il problema del trattamento fiscale delle attività economiche e delle attività finanziarie. Si tratta di un vasto campo di riforme da svolgere in armonia con gli obiettivi di controllo e di risanamento del bilancio pubblico per superare le numerose distorsioni del sistema attuale e rendere più equilibrate le condizioni operate dai mercati nel finanziamento delle imprese.
L'esigenza di reperire le risorse utili alla crescita richiede un mercato finanziario più moderno ed efficace, in grado di assicurare un maggior raccordo diretto e diffuso tra risparmio privato ed imprese, anche ampliando la capacità delle imprese di ricorrere a nuovi strumenti di provvista.

Va affrontato il problema del ritardo dei pagamenti del settore statale al sistema produttivo al fine di eliminare un ulteriore vincolo alla finanza d'impresa, attraverso la predisposizione di procedure, anche con eventuali possibili forme di compensazione, che impediscano il ripetersi dei ritardi.
A tal fine vanno introdotti nel nostro ordinamento con rapidità i fondi chiusi ed i fondi immobiliari, va sviluppata la previdenza complementare, va dato impulso alla costituzione dei mercati mobiliari locali, vanno favorite forme di azionariato diffuso anche sé in gestione fiduciaria, va infine sviluppata una politica delle garanzie, che tenga conto anche delle iniziative comunitarie.
Si favorirà altresì la costituzione e lo sviluppo di consorzi di garanzia rischi, di consorzi produttivi tra imprese e di imprese di «venture capital» anche attraverso l'uso della 317/91.
Quanto al sistema degli intermediari finanziari e alle possibilità concesse agli stessi dal recepimento della II direttiva sulle banche, va facilitata l'operatività nel campo dei finanziamenti a medio termine e di quelli miranti a rafforzare il capitale di rischio delle imprese, in primo luogo accelerando i processi di concentrazione e privatizzazione del sistema bancario e di una sua apertura alla concorrenza internazionale, in secondo luogo rimuovendo contestualmente gli ostacoli che ritardano l'attuazione concreta della suddetta direttiva.
Per aumentare la penetrazione delle imprese italiane nei mercati internazionali occorre definire strumenti più efficaci e moderni per la politica di promozione e per il sistema di assicurazione dei crediti all'export. Dovrà essere sviluppata la capacità di promozione e gestione di strumenti operativi che riducano il rischio finanziario quali il «project financing» e il «counter trade», anche promuovendo una più incisiva capacità di trading gestito da operatori nazionali.
È necessario razionalizzare e rendere più trasparente l'intervento pubblico a sostegno della presenza delle imprese italiane sui mercati internazionali, considerando anche le esigenze delle piccole e medie imprese, facilitando l'accesso di tutti gli operatori alle informazioni ed aumentando le capacità istruttorie al fine di rendere più produttivo l'uso delle risorse pubbliche e di orientare queste su obiettivi economici strategici e di politica estera definiti a livello di governo e in confronto con le imprese. Appare inoltre importante garantire un coerente coordinamento dei soggetti preposti al rafforzamento della penetrazione all'estero del sistema produttivo per offrire una più vasta e coordinata gamma di strumenti operativi.
In questo quadro va riformata la SACE, aumentandone la capacità di valutazione dei progetti e del rischio paese. L'attività di copertura dei rischi di natura commerciale va nettamente separata da quella connessa ai rischi politici e svolta in più stretta collaborazione con le società assicurative private.

4. Riequilibrio territoriale, infrastrutture e domanda pubblica

La situazione di crisi e le tensioni sociali che si registrano in Italia si presentano differenziate a livello territoriale. In queste condizioni, un processo di ripresa economica, in assenza di una politica di riequilibrio territoriale, rischia di produrre un aumento del divario tra aree in ritardo di sviluppo, aree di declino industriale, aree di squilibrio tra domanda e offerta di lavoro.
La tradizionale politica sulle aree deboli, incentrata soltanto sull'intervento straordinario nel mezzogiorno, appare superata dai recenti provvedimenti governativi. Questi disegnano una nuova strategia di intervento, orientata su di una politica regionale «ordinaria» più ampia, mirata a sostenere e creare le premesse per lo sviluppo economico di tutte le aree deboli del Paese.
Tale politica deve essere, inoltre, coordinata con i nuovi strumenti comunitari che divengono parte integrante dell'azione per il sostegno allo sviluppo e, allo stesso tempo, criterio guida per la definizione delle modalità e dell'intensità degli interventi. Occorre, pertanto, giungere ad un'ottimizzazione delle risorse finanziarie provenienti dai Fondi strutturali della Cee, assicurandone il pieno utilizzo, soprattutto in vista del programma 1994-1999.
Il Ministero del Bilancio e della Programmazione Economica diviene la sede centrale di indirizzo, coordinamento, programmazione e vigilanza per ottimizzare l'azione di governo e per massimizzare l'efficacia delle risorse pubbliche ordinarie a vario titolo disponibili. In questo modo sarà possibile dare maggiore trasparenza alle risorse destinate agli investimenti ed assicurarne una più rapida erogazione

alle imprese. La creazione di un organo indipendente presso lo stesso Ministero del Bilancio e della Programmazione Economica, quale l'osservatorio delle politiche regionali, per verificare l'andamento e l'efficacia degli interventi nelle aree deboli rappresenta un'ulteriore iniziativa per garantire l'effettivo dispiegarsi della politica regionale.
La politica regionale, oltre a flussi finanziari diretti allo sviluppo, dovrà prevedere una forte e mirata azione di sostegno alla riduzione delle diseconomie esterne, individuate nei diversi livelli di infrastrutturazione, nello sviluppo dei servizi a rete, nel funzionamento della Pubblica Amministrazione. Per conseguire tale obiettivo va rilanciata l'azione di programmazione degli investimenti infrastrutturali, riqualificando la domanda pubblica come strumento di sostegno alle attività produttive. In particolare, devono essere sostenuti gli investimenti nelle infrastrutture metropolitane, viarie ed idriche, nei settori dei trasporti, energia e telecomunicazioni, nell'ambiente e nella riorganizzazione del settore della difesa. A tal fine la Presidenza del Consiglio dovrà assumere compiti e responsabilità di coordinamento della domanda e della spesa pubblica di investimenti, istituendo specifiche strutture di coordinamento, quale quella introdotta per la spesa di informatica nella pubblica amministrazione, a partire dai settori di maggiore interesse per lo sviluppo produttivo e sociale.
Questa politica regionale dovrà, infine, consentire l'avvio di azioni di politica industriale volte alla reindustrializzazione delle aree in declino industriale ed alla promozione di nuove attività produttive. Il Ministero del Bilancio e della Programmazione Economica ed il Comitato per il coordinamento delle iniziative per l'occupazione, istituito presso la Presidenza del Consiglio, svolgeranno un ruolo di indirizzo e di coordinamento delle iniziative in tali aree, che dovranno essere gestite con maggiore efficacia e finalizzazione e che saranno affidate alle agenzie ed ai comitati oggi esistenti anche mediante accordi di programma.
La politica regionale dovrà, altresì, promuovere la realizzazione delle condizioni ambientali che consentano un recupero di competitività delle imprese agricole e turistiche, considerata la loro importanza sia sotto l'aspetto produttivo, sia sotto quello della generazione di attività agro-industriali e di servizio ad esse collegate.
Gli investimenti pubblici, anche in presenza di forti ristrettezze di bilancio, devono essere rilanciati attraverso una più efficace e piena utilizzazione delle risorse disponibili, riducendo la generazione di residui passivi per l'insorgere di problemi procedurali e di natura allocativa. In questa direzione si muovono i provvedimenti recentemente varati dal Governo e soprattutto la riforma degli appalti che appare idonea a rilanciare la realizzazione di opere di utilità pubblica oggi completamente ferme.
Inoltre, l'azione di rilancio degli investimenti pubblici dovrà essere distribuita in modo tale da poter favorire l'impiego aggiuntivo di risorse private, insistendo in modo particolare nelle aree dove più grave è la crisi produttiva ed occupazionale. Pertanto, appare importante favorire il coinvolgimento del capitale privato, nazionale ed internazionale, nel finanziamento delle dotazioni infrastrutturale, garantendo la remunerazione dei capitali investiti, attraverso l'utilizzo di apposite strutture di «project financing». Tali strutture potrebbero interessare, in via sperimentale, le infrastrutture metropolitane, viarie ed idriche.
In questo quadro è necessario perseguire un dialogo costruttivo tra le amministrazioni pubbliche centrali e regionali e le parti sociali per definire le linee di intervento più appropriate atte a promuovere le condizioni di sviluppo delle aree individuate, anche attraverso una valida politica di infrastrutturazione con particolare riferimento a quelle mirate allo sviluppo di attività produttive.
I criteri di tale politica devono, pertanto, essere:
a) la definizione di un nuovo ambito territoriale di intervento individuato in armonia con le scelte che verranno operate dalla Comunità Europea;
b) l'individuazione di interventi infrastrutturali a livello regionale, interregionale e nazionale sulle grandi reti con l'obiettivo della riduzione dei costi del servizio e la sua qualificazione tecnologica;
c) il mantenimento di un flusso di risorse finanziarie anche nella fase transitoria di definizione del nuovo intervento regionale;

d) il rafforzamento del decentramento delle decisioni a livello regionale, con la realizzazione di accordi di programma Stato-Regioni ed attribuendo maggiore spazio al ruolo dei soggetti privati (partenariato);
e) la revisione delle competenze delle amministrazioni interessate agli interventi pubblici e all'erogazione dei pubblici servizi, ai fini di una loro maggiore efficienza, efficacia e tempestività;
f) la concentrazione nelle aree individuate dell'azione di qualificazione professionale del personale impiegato nelle realtà produttive a maggior specificazione tecnologica.
g) la piena e completa attivazione della legge 317/91 al fine di promuovere lo sviluppo di servizi reali alle piccole e medie imprese.
Gli strumenti guida attraverso cui sarà possibile sviluppare la nuova politica regionale possono essere così individuati:
a) strutture di coordinamento settoriale (Authority), sulla base delle analoghe iniziative intraprese a livello nazionale, inizialmente limitate al settore sanitario ed in quello del trasporto locale;
b) accordi di programma tra Governo centrale e amministrazioni regionali, al fine di concertare le scelte prioritarie per l'infrastrutturazione del territorio ed accelerare le procedure relative ad atti di concessione ed autorizzazione;
c) norme specifiche tendenti a rimuovere ostacoli di natura procedurale (anche in conseguenza del decreto legislativo n. 29/93), che permettano una rapida approvazione ed attuazione degli interventi. In tale quadro è necessario prevedere appropriati strumenti normativi finalizzati al riorientamento su obiettivi prioritari delle risorse disponibili, al fine di consentire una rapida cantierizzazione delle opere già approvate.

5. Politica delle tariffe
Il protocollo del 31 luglio 1992 conteneva l'impegno del Governo a perseguire una politica tariffaria per i pubblici servizi coerente con l'obiettivo di riduzione dell'inflazione. Tale obiettivo è stato perseguito consentendo di ottenere risultati molto positivi. Al fine di mantenere l'obiettivo della riduzione dell'inflazione e nel contempo, di consentire il mantenimento dei programmi di investimento, sarà svolto un confronto con le parti per verificare la politica tariffaria, già definita e da definire, per il periodo 1993-94.
Una politica tariffaria di carattere europeo non può soltanto limitarsi al perseguimento di obiettivi di carattere macroeconomico, quali il contenimento dell'inflazione, bensì deve anche essere utilizzata per lo sviluppo di un efficiente sistema di servizi pubblici.
La necessità di rilanciare la domanda pubblica e quella di investimenti del sistema delle imprese, unitamente all'avvio del processo di riordino delle società di gestione dei servizi pubblici, impone l'esigenza di superare la logica del contenimento delle tariffe e di avviarsi verso un sistema che dia certezza alla redditività del capitale investito in dette imprese e che non limiti lo sviluppo degli investimenti.
A tal fine, è necessario stimolare ampi recuperi di produttività. Raccordare più direttamente il livello delle tariffe ai costi effettivi del servizio, garantendo altresì adeguati margini di autofinanziamento in grado di favorire la realizzazione degli investimenti necessari. In questo quadro, appare altrettanto importante prevedere una graduale correzione della struttura delle tariffe vigenti, per avvicinarla a quelle in vigore nei maggiori Paesi europei. Dovranno essere liberalizzati i settori che non operano in regime di monopolio.
Nella definizione dei criteri di determinazione tariffaria si dovranno inoltre tutelare le esigenze dell'utenza, anche con riferimento alle piccole e medie imprese e ai conseguenti effetti indotti sul livello dei prezzi, definendo standard qualitativi determinati in linea con quelli vigenti nei maggiori paesi industrializzati, su cui si eserciterà l'attività di regolazione.
A tal fine, infatti, si dovranno istituire appropriate autorità autonome che in sostituzione dell'attività attualmente svolta dalle amministrazioni centrali e delle corrispondenti strutture, garantiscano, con una continua, indipendente e qualificata azione di controllo e regolamentazione, gli obiettivi sopra indicati. Dette autorità dovranno essere strutturate in modo tale da favorire l'espressione delle esigenze

dell'utenza. Dovranno altresì adottare una metodologia di definizione dei prezzi dei pubblici servizi attraverso lo strumento del *price cap* e dei contratti di programma, che rispetti le differenti esigenze emergenti. Saranno previste conferenze di coordinamento tra dette autorità autonome al fine di assicurarne comportamenti coerenti.

ALLEGATO Q

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 27 novembre 1995

TRA

la Federazione Italiana Editori Giornali
l'Associazione Stampatori Italiana Giornali

E

la Federazione Italiana Lavoratori Informazione e Spettacolo
la Federazione Informazione e Spettacolo
la Unione Italiana Lavoratori della Stampa Spettacolo Informazione e Cultura

PREMESSO CHE

l'accordo 26 luglio 1995 di stesura della disciplina contrattuale per i dipendenti di aziende editrici di giornali ed agenzie di stampa rinnovata con accordi 19 ottobre e 20 dicembre 1994, disponeva alla nota a verbale dell'art. 10 delle norme generali, il recepimento delle intese definite a livello confederale per quanto concerne il tempo di lavoro retribuito da riconoscere ai rappresentanti per la sicurezza di cui all'indicato art. 10

CONSIDERATA

l'intervenuta definizione delle intese confederali nell'indicato aspetto, intese che hanno altresì definito le procedure di elezione del rappresentante per la sicurezza, le relative attribuzioni nonché modalità e contenuti della formazione

CONVENGONO

di recepire il contenuto dell'accordo confederale 22 giugno 1995 con riferimento alle tematiche di seguito riportate e sulla base dei contenuti ivi previsti:

1) Aziende fino a 15 dipendenti
Procedure per la definizione del rappresentante per la sicurezza
L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi ed allo stesso è attribuita altresì la funzione di delegato di impresa prevista dall'art. 5 del contratto Norme Generali.
Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.
Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda.
La durata dell'incarico è di 3 anni.

Permessi
A1 rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle aziende che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed 1) non viene utilizzato il predetto monte ore.

2) Aziende con più di 15 dipendenti
Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza
a) All'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato tra i candidati proposti per l'elezione della RSU.
La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle RSU.
b) Nei casi in cui sia già costituita la RSU ovvero siano ancora operanti le rappresentanze sindacali aziendali, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue.
Entro novanta giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della RSU al loro interno.
Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.
Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le r.s.a. delle organizzazioni sindacali firmatarie il presente accordo, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.
Nel caso di dimissioni della RSU il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.
c) In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle OO.SS. Di tali iniziative verrà data comunicazione alle aziende interessate per i conseguenti adempimenti.
In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 40 ore.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lett. b), c), d), g), i) ed 1) non viene utilizzato il predetto monte ore.
Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale (secondo quanto previsto dal punto 21 parte seconda dell'accordo interconfederale per la costituzione delle RSU) recepito nel settore con accordo del 2 febbraio 1994.
I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata prevista dall'accordo interconfederale di cui sopra.

Permessi
Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, il/i rappresentante/i per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le RSU, utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b) c), d), g), i) ed 1) dell'articolo 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.
Le ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza sono assorbite, fino a concorrenza, nelle ore di permesso già riconosciute allo tesso titolo.

3) Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza
Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del D. Lgs n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

a) Accesso ai luoghi di lavoro
Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive alle condizioni previste dalla legge. Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro. Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.
b) Modalità di consultazione
Laddove il D. Lgs. n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.
Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.
Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.
In fase di prima applicazione del D. Lgs. n. 626/94, e comunque non oltre il 31 ottobre 1996, nelle realtà in cui non sia stato ancora individuata la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali in azienda delle OO.SS. firmatarie il presente accordo.
A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6 del D. Lgs. n. 626 del 1994.

4) Informazioni e documentazione aziendale
Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.
Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4 comma 2 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4 comma 3. Il datore di lavoro fornisce al rappresentante le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.
Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.
Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

5) Formazione dei rappresentanti per la sicurezza
Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D. Lgs. n. 626 del 1994.
La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.
Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:
conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione.
metodologie sulla valutazione del rischio.
metodologie minime di comunicazione.

Le parti sottoscrittrici il presente accordo possono individuare, anche in base agli indirizzi espressi dall'osservatorio nazionale in relazione a quanto previsto dall'art. 5 delle norme generali del contratto nazionale, ulteriori contenuti specifici della formazione sia in tema di metodologia didattica che con riferimento alle specificità della categoria.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

6) Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo 626/94 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

7) Nota a verbale dell'art. 10 delle norme generali

La nota a verbale dell'art. 10 Norme Generali della disciplina collettiva poligrafica dell'ottobre 1994 e di cui all'accordo 26 luglio 1995 è sostituita con il seguente testo:

«Il tempo di lavoro retribuito da riconoscere al rappresentante per la sicurezza, le relative attribuzioni nonché le modalità ed i contenuti della formazione risultano disciplinati dall'accordo 27 novembre 1995». (Allegato R)

8) L'Allegato R distribuzione del contratto di cui all'accordo 26 luglio 1995, assume nella numerazione degli allegati l'indicazione di allegato T.

Letto, confermato e sottoscritto

Federazione Italiana
Editori Giornali

Federazione Italiana
Lavoratori Informazione e Spettacolo

Associazione Stampatori
Italiana Giornali

Federazione Informazione e Spettacolo

Unione Italiana Lavoratori
Stampa Spettacolo
Informazione e Cultura

ALLEGATO R

LEGGI ED ALTRI ATTI NORMATIVI

LEGGE 8 marzo 2000, n. 53.

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

CAPO I
PRINCIPI GENERALI

ART. 1
(Finalità).

1. La presente legge promuove un equilibrio tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:
a) l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di *handicap*;
b) l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione;
c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

ART. 2.
(Campagne informative)

1. Al fine di diffondere la conoscenza delle disposizioni della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale è autorizzato a predisporre, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, apposite campagne informative, nei limiti degli ordinari stanziamenti di bilancio destinati allo scopo.

CAPO II
CONGEDIPARENTALI, FAMILIARI E FORMATIVI

ART. 3.
(Congedi dei genitori)

1. All'articolo 1 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, dopo il terzo comma è inserito il seguente:
«Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all'articolo 7, ed il relativo trattamento economico, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Le disposizioni di cui al comma 1 dell'articolo 7 e al comma 2 dell'articolo 15 sono estese alle lavoratrici di cui alla legge 29 dicembre 1987, n.546, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000. Alle predette lavoratrici i diritti previsti dal comma 1 dell'articolo 7 e dal comma 2 dell'articolo 15 spettano limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino».
2. L'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

«ART. 7. *1.* Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono

complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'articolo 4, primo comma, lettera *c),* della presente legge, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera *b)* del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.
4. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.
5. I periodi di astensione dal lavoro di cui ai commi 1 e 4 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Ai fini della fruizione del congedo di cui al comma 4, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo».
3. All'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:
«Ai periodi di riposo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, nonché di riscatto ovvero di versamento dei relativi contributi previsti dal comma 2, lettera *b)* dell'articolo 15.
In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal primo comma del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre».
4. L'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:
«ART. 15. *1.* Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatorietà dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.
2. Per i periodi di astensione facoltativa di cui all'articolo 7, comma 1, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:
a) fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa;
b) fuori dei casi di cui alla lettera *a)*, fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria; il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n.1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.
3. Per i periodi di astensione per malattia del bambino di cui all'articolo 7, comma 4, è dovuta:

a) fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la contribuzione figurativa;
b) successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dal comma 2, lettera *b)*.
4. Il reddito individuale di cui al comma, 2, lettera *b),* è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.
5. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie dall'ente assicuratore della malattia presso il quale la lavoratrice o il lavoratore è assicurato e non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa».
5. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Nei confronti delle lavoratrici a domicilio e delle addette ai servizi domestici e familiari, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dal comma 4 del presente articolo, si applicano limitatamente al comma 1.

ART. 4.

(Congedi per eventi e cause particolari).

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.
4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

ART. 5.

(Congedi per la formazione).

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
2. Per «congedo per la formazione» si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.
4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.
5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

ART. 6.

(Congedi per la formazione continua).

1. I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997, e successive modificazioni.
2. La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.
3. Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997.
4. Le regioni possono finanziare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori. Per le finalità del presente comma è riservata una quota, pari a lire 30 miliardi annue, del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n.236. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede annualmente, con proprio decreto, a ripartire fra le regioni la predetta quota, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

ART. 7.

(Anticipazione del trattamento di fine rapporto).

1. Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120, ottavo comma, del codice civile, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della presente legge, e di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al

trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.
2. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del citato decreto legislativo n. 124 del 1993, un'anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge.
3. Con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del lavoro e della previdenza sociale e per la solidarietà sociale, sono definite le modalità applicative delle disposizioni del comma 1 in riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

ART. 8.
(Prolungamento dell'età pensionabile).

1. I soggetti che usufruiscono dei congedi previsti dall'articolo 5 comma 1, possono, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria. La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

Capo III
FLESSIBILITÀ DI ORARIO

ART. 9.
(Misure a sostegno della flessibilità di orario).

1. Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è destinata una quota fino a lire 40 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50 per cento destinato ad imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità, ed in particolare:
a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui *part time* reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
c) progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.
2. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri per la solidarietà sociale e per le pari opportunità, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al comma 1.

CAPO IV
ULTERIORI DISPOSIZIONI A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

ART. 10.
(Sostituzione di lavoratori in astensione).

1. L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificata dalla presente legge, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.
2. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione ai sensi degli articoli 4, 5 e 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificati dalla presente legge, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione e per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.
3. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di un lavoratore a tempo determinato, per un periodo massimo di dodici mesi con le medesime agevolazioni di cui al comma 2.

ART. 11.
(Parti prematuri).

1. All'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:
«Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.
La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto».

ART. 12.
(Flessibilità dell'astensione obbligatoria).

1. Dopo l'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è inserito il seguente:
«ART. 4-*bis. 1.* Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro».
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce, con proprio decreto da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni dell'articolo 4-*bis* della legge 30 dicembre 1971, n.1204, introdotto dal comma 1 del presente articolo.
3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, provvede, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, ad aggiornare l'elenco dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

ART. 13.

(Astensione dal lavoro del padre lavoratore).

1. Dopo l'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, sono inseriti i seguenti:

«ART. 6-*bis. – 1.* Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15.

3. Si applicano al padre lavoratore le disposizioni di cui agli articoli 6 e 15, commi 1 e 5, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni.

4. Al padre lavoratore si applicano altresì le disposizioni di cui all'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, per il periodo di astensione dal lavoro di cui al comma 1 del presente articolo e fino. al compimento di un anno di età del bambino.

Art. 6-*ter. 1.* I periodi di riposo di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore:

a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;

b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;

c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente».

ART. 14.

(Estensione di norme a specifiche categorie di lavoratrici madri).

1. I benefici previsti dal primo periodo del comma 1 dell'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, sono estesi, dalla data di entrata in vigore della presente legge, anche alle lavoratrici madri appartenenti ai corpi di polizia municipale.

ART. 15.

(Testo unico).

1. Al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità di tutela e sostegno della maternità e della paternità, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo è delegato ad emanare un decreto legislativo recante il testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) puntuale individuazione del testo vigente delle norme;

b) esplicita indicazione delle norme abrogate, anche implicitamente, da successive disposizioni;

c) coordinamento formale del testo delle disposizioni vigenti, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;

d) esplicita indicazione delle disposizioni, non inserite nel testo unico, che restano comunque in vigore;

e) esplicita abrogazione di tutte le rimanenti disposizioni, non richiamate, con espressa indicazione delle stesse in apposito allegato al testo unico;

2. Lo schema del decreto legislativo di cui al comma 1 è deliberato dal Consiglio dei ministri ed è trasmesso, con apposita relazione cui è allegato il parere del Consiglio di Stato, alle competenti Commissioni parlamentari permanenti, che esprimono il parere entro quarantacinque giorni dall'assegnazione.

3. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui al comma 1 possono essere emanate, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al medesimo comma 1 e con le modalità di cui al comma 2, disposizioni correttive del testo unico.

ART. 16.

(Statistiche ufficiali sui tempi di vita).

1. L'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) assicura un flusso informativo quinquennale sull'organizzazione dei tempi di vita della popolazione attraverso la rilevazione sull'uso del tempo, disaggregando le informazioni per sesso e età.

ART. 17.

(Disposizioni diverse).

1. Nei casi di astensione dal lavoro disciplinati dalla presente legge, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta di astensione o di congedo o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.
2. All'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è aggiunto, in fine, il seguente comma:
«Al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'articolo 4 della presente legge le lavoratrici hanno diritto, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unita produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gestazione o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti».
3. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dalla presente legge.
4. Sono abrogate le disposizioni legislative incompatibili con la presente legge ed in particolare l'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

ART. 18.

(Disposizioni in materia di recesso).

1. Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui agli articoli 3, 4, 5, 6 e 13 della presente legge è nullo.
2. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento deve essere convalidata dal Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro.

CAPO V
MODIFICHE ALLA LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104

ART. 19.

(Permessi per l'assistenza a portatori di handicap).

1. All'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) al comma 3, dopo le parole: «permesso mensile» sono inserite le seguenti: «coperti da contribuzione figurativa»;
b) al comma 5, le parole: «con lui convivente», sono soppresse;
c) al comma 6, dopo le parole: «può usufruire» è inserita la seguente: «alternativamente».

ART. 20.

(Estensione delle agevolazioni per l'assistenza a portatori di handicap).

1. Le disposizioni dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall'articolo 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori

ed ai familiari lavoratori con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di *handicap,* ancorché non convivente.

CAPO VI
NORME FINANZIARIE

ART. 21.
(Copertura finanziaria).

1. All'onere derivante dall'attuazione delle disposizioni degli articoli da 3 a 20, esclusi gli articoli 6 e 9, della presente legge, valutato in lire 298 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, si provvede, quanto a lire 273 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 3 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52, concernente il Fondo per l'occupazione; quanto a lire 25 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1 della legge 28 agosto 1997, n. 285.
2. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

CAPO VII
TEMPI DELLE CITTÀ

ART. 22.
(Compiti delle regioni).

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le regioni definiscono, con proprie leggi, ai sensi dell'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, qualora non vi abbiano già provveduto, norme per il coordinamento da parte dei comuni degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, nonché per la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale, secondo i principi del presente capo.
2. Le regioni prevedono incentivi finanziari per i comuni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse del Fondo di cui all'articolo 28, ai fini della predisposizione e dell'attuazione dei piani territoriali degli orari di cui all'articolo 24 e della costituzione delle banche dei tempi di cui all'articolo 27.
3. Le regioni possono istituire comitati tecnici, composti da esperti in materia di progettazione urbana, di analisi sociale, di comunicazione sociale e di gestione organizzativa, con compiti consultivi in ordine al coordinamento degli orari delle città e per la valutazione degli effetti sulle comunità locali dei piani territoriali degli orari.
4. Nell'ambito delle proprie competenze in materia di formazione professionale, le regioni promuovono corsi di qualificazione e riqualificazione del personale impiegato nella progettazione dei piani territoriali degli orari e nei progetti di riorganizzazione dei servizi.
5. Le leggi regionali di cui al comma 1 indicano:
a) criteri generali di amministrazione e coordinamento degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici della pubblica amministrazione, dei pubblici esercizi commerciali e turistici, delle attività culturali e dello spettacolo, dei trasporti;
b) i criteri per l'adozione dei piani territoriali degli orari;
c) criteri e modalità per la concessione ai comuni di finanziamenti per l'adozione dei piani territoriali degli orari e per la costituzione di banche dei tempi, con priorità per le iniziative congiunte dei comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti.

6. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono secondo le rispettive competenze.

ART. 23.
(Compiti dei comuni).

1. I comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti attuano, singolarmente o in forma associata, le disposizioni dell'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, secondo le modalità stabilite dal presente capo, nei tempi indicati dalle leggi regionali di cui all'articolo 22, comma 1, e comunque non oltre un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge.
2. In caso di inadempimento dell'obbligo di cui al comma 1, il presidente della giunta regionale nomina un commissario *ad acta.*
3. I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono attuare le disposizioni del presente capo in forma associata.

ART. 24.
(Piano territoriale degli orari).

1. Il piano territoriale degli orari, di seguito denominato «piano», realizza le finalità di cui all'articolo 1, comma 1, lettera *c)*, ed è strumento unitario per finalità ed indirizzi, articolato in progetti, anche sperimentali, relativi al funzionamento dei diversi sistemi orari dei servizi urbani e alla loro graduale armonizzazione e coordinamento.
2. I comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti sono tenuti ad individuare un responsabile cui è assegnata la competenza in materia di tempi ed orari e che partecipa alla conferenza dei dirigenti, ai sensi della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni.
3. I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono istituire l'ufficio di cui al comma 2 in forma associata.
4. Il sindaco elabora le linee guida del piano. A tale fine attua forme di consultazione con le amministrazioni pubbliche, le parti sociali, nonché le associazioni previste dall'articolo 6 della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, e le associazioni delle famiglie.
5. Nell'elaborazione del piano si tiene conto degli effetti sul traffico, sull'inquinamento e sulla qualità della vita cittadina degli orari di lavoro pubblici e privati, degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, delle attività commerciali, ferme restando le disposizioni degli articoli da 11 a 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, nonché delle istituzioni formative, culturali e del tempo libero.
6. Il piano è approvato dal consiglio comunale su proposta del sindaco ed è vincolante per l'amministrazione comunale, che deve adeguare l'azione dei singoli assessorati alle scelte in esso contenute. Il piano è attuato con ordinanze del sindaco.

ART. 25.
(Tavolo di concertazione).

1. Per l'attuazione e la verifica dei progetti contenuti nel piano di cui all'articolo 24, il sindaco istituisce un tavolo di concertazione, cui partecipano:
a) il sindaco stesso o, per suo incarico, il responsabile di cui all'articolo 24, comma 2;
b) il prefetto o un suo rappresentante;
c) il presidente della provincia o un suo rappresentante;
d) i presidenti delle comunità montane o loro rappresentanti;
e) un dirigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni non statali coinvolte nel piano;
f) rappresentanti sindacali degli imprenditori della grande, media e piccola impresa, del commercio, dei servizi, dell'artigianato e dell'agricoltura;
g) rappresentanti sindacali dei lavoratori;

h) il provveditore agli studi ed i rappresentanti delle università presenti nel territorio;
i) i presidenti delle aziende dei trasporti urbani ed extraurbani, nonché i rappresentanti delle aziende ferroviarie.
2. Per l'attuazione del piano di cui all'articolo 24, il sindaco promuove accordi con i soggetti pubblici e privati di cui al comma 1.
3. In caso di emergenze o di straordinarie necessità dell'utenza o di gravi problemi connessi al traffico e all'inquinamento, il sindaco può emettere ordinanze che prevedano modificazioni degli orari.
4. Le amministrazioni pubbliche, anche territoriali, sono tenute ad adeguare gli orari di funzionamento degli uffici alle ordinanze di cui al comma 3.
5. I comuni capoluogo di provincia sono tenuti a concertare con i comuni limitrofi, attraverso la conferenza dei sindaci, la riorganizzazione territoriale degli orari. Alla conferenza partecipa un rappresentante del presidente della provincia.

ART. 26.
(Orari della pubblica amministrazione).

1. Le articolazioni e le scansioni degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione devono tenere conto delle esigenze dei cittadini che risiedono, lavorano ed utilizzano il territorio di riferimento.
2. Il piano di cui all'articolo 24, ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, può prevedere modalità ed articolazioni differenziate degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione.
3. Le pubbliche amministrazioni, attraverso l'informatizzazione dei relativi servizi, possono garantire prestazioni di informazione anche durante gli orari di chiusura dei servizi medesimi e, attraverso la semplificazione delle procedure, possono consentire agli utenti tempi di attesa più brevi e percorsi più semplici per l'accesso ai servizi.

ART. 27.
(Banche dei tempi).

1. Per favorire lo scambio di servizi di vicinato, per facilitare l'utilizzo dei servizi della città e il rapporto con le pubbliche amministrazioni, per favorire l'estensione della solidarietà nelle comunità locali e per incentivare le iniziative di singoli e gruppi di cittadini, associazioni, organizzazioni ed enti che intendano scambiare parte del proprio tempo per impieghi di reciproca solidarietà e interesse, gli enti locali possono sostenere e promuovere la costituzione di associazioni denominate «banche dei tempi».
2. Gli enti locali, per favorire e sostenere le banche dei tempi, possono disporre a loro favore l'utilizzo di locali e di servizi e organizzare attività di promozione, formazione e informazione. Possono altresì aderire alle banche dei tempi e stipulare con esse accordi che prevedano scambi di tempo da destinare a prestazioni di mutuo aiuto a favore di singoli cittadini o della comunità locale. Tali prestazioni devono essere compatibili con gli scopi statutari delle banche dei tempi e non devono costituire modalità di esercizio delle attività istituzionali degli enti locali.

ART. 28.
(Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città).

1. Nell'elaborare le linee guida del piano di cui all'articolo 24, il sindaco prevede misure per l'armonizzazione degli orari che contribuiscano, in linea con le politiche e le misure nazionali, alla riduzione delle emissioni di gas inquinanti nel settore dei trasporti. Dopo l'approvazione da parte del consiglio comunale, i piani sono comunicati alle regioni, che li trasmettono al Comitato interministeriale per la programmazione economica (CIPE) indicandone, ai soli fini del presente articolo, l'ordine di priorità.
2. Per le finalità del presente articolo è istituito un Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città, nel limite massimo di lire 15 miliardi annue a decorrere dall'anno 2001. Alla ripartizione delle predette

risorse provvede il CIPE, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.
3. Le regioni iscrivono le somme loro attribuite in un apposito capitolo di bilancio, nel quale confluiscono altresì eventuali risorse proprie, da utilizzare per spese destinate ad agevolare l'attuazione dei progetti inclusi nel piano di cui all'articolo 24 e degli interventi di cui all'articolo 27.
4. I contributi di cui al comma 3 sono concessi prioritariamente per:
a) associazioni di comuni;
b) progetti presentati da comuni che abbiano attivato forme di coordinamento e cooperazione con altri enti locali per l'attuazione di specifici piani di armonizzazione degli orari dei servizi con vasti bacini di utenza;
c) interventi attuativi degli accordi di cui all'articolo 25, comma 2.
5. La Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è convocata ogni anno, entro il mese di febbraio, per l'esame dei risultati conseguiti attraverso l'impiego delle risorse del Fondo di cui al comma 2 e per la definizione delle linee di intervento futuro. Alle relative riunioni sono invitati i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, per la solidarietà sociale, per la funzione pubblica, dei trasporti e della navigazione e dell'ambiente, il presidente della società Ferrovie dello Stato spa, nonché i rappresentanti delle associazioni ambientaliste e del volontariato, delle organizzazioni sindacali e di categoria.
6. Il Governo, entro il mese di luglio di ogni anno e sulla base dei lavori della Conferenza di cui al comma 5, presenta al Parlamento una relazione sui progetti di riorganizzazione dei tempi e degli orari delle città.
7. All'onere derivante dall'istituzione del Fondo di cui al comma 2 si provvede mediante utilizzazione delle risorse di cui all'articolo 8, comma 10, lettera *f)*, della legge 23 dicembre 1998, n. 448.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 8 marzo 2000

CIAMPI

D'ALEMA, *Presidente del Consiglio dei Ministri*
TURCO, *Ministro per la solidarietà sociale*

Visto, *il Guardasigilli:* DILIBERTO

ALLEGATO S

DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

Secondo le intese intercorse tra le organizzazioni stipulanti le aziende provvederanno alla distribuzione del contratto ai propri dipendenti.