

EBAF

ente  
bilaterale  
artigianato  
trentino

*Contratto  
Per le imprese  
e i lavoratori del settore  
grafico ed editoria*

*Associazione Artigiani e Piccole Imprese della provincia di Trento  
CGIL - CISL - UIL del Trentino*

*a cura di  
Adriano Chinellato*

*L'EBAT – Ente Bilaterale dell'Artigianato Trentino  
con la stampa dei contratti integrativi provinciali di settore,  
con ampi stralci dei contratti nazionali e delle principali norme  
e legislazioni sul lavoro e sulla sicurezza, intende offrire ai dipendenti  
e ai titolari delle aziende artigiane trentine uno strumento agile,  
efficace e indispensabile per una migliore conoscenza  
delle norme che regolano i rapporti di lavoro.  
Il tutto avviene cogliendo le indicazioni delle parti sociali,  
che sono i soci fondatori di EBAT.  
La diffusione è gratuita e sarà curata non solo da EBAT,  
ma anche dalle parti.*

## INDICE

<b>Contratto collettivo integrativo provinciale di lavoro per i dipendenti da aziende artigiane del settore dell'area comunicazione - 12 giugno 2001</b> .....	5
<b>Accordo provinciale collettivo integrativo del Contratto nazionale - 13 dicembre 1996</b> .....	11
<b>Accordo provinciale 08 aprile 1994</b> .....	15
<b>Accordo per la gestione della transazione dall'accordo provinciale grafici artigianato del 19 marzo 1985 al C.C.N.L. grafici artigianato del 19 aprile 1991</b> .....	19
<b>Integrazione all'accordo provinciale settore grafico artigianato del 19 aprile 1991</b> .....	23
<b>C.C.N.L. Per le imprese e i lavoratori del settore artigiano grafica ed editoria - 1998</b> .....	25
Parte comune .....	26
Parte seconda (Operai) .....	37
Parte terza (Impiegati) .....	40
<b>Fondo sostegno al reddito - EBAT - Stralcio delle prestazioni a favore dei dipendenti</b> .....	45
<b>Indennità regionale a favore dei lavoratori disoccupati inseriti nelle liste provinciali di mobilità</b> ..	53
<b>Igiene e sicurezza sul lavoro</b> .....	55
Disposizioni generali .....	56
Servizio di prevenzione e protezione .....	60
Prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, pronto soccorso .....	60
Informazione e formazione dei lavoratori .....	62



*Contratto collettivo integrativo  
provinciale di lavoro per i dipendenti  
da aziende artigiane del settore  
dell'area comunicazione  
12 giugno 2001*

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DEL SETTORE DELL'AREA COMUNICAZIONE

*Il giorno 12 del mese di giugno 2001, presso la sede dell'Associazione Artigiani e Piccole Imprese della provincia di Trento, in via Brennero 182*

*tra*

*l'Associazione Artigiani e Piccole Imprese della provincia di Trento,  
rappresentata dal Presidente Provinciale Tullio UEZ  
e dal Presidente della Sezione Grafici Stefano TOVAZZI*

*e*

*la SLC - CGIL rappresentata dal Sig. Paolo BALDO  
la FISTEL - CISL rappresentata dal Sig. Luca GALANTE  
la UILSIC - UIL rappresentata dal Sig. Ugo MAROCCHI*

- premesso che in data 1 luglio 1998 è stato sottoscritto il C.C.N.L. per i lavoratori delle imprese artigiane area comunicazione;
- premesso che tale C.C.N.L. recepisce integralmente l'Accordo Interconfederale nazionale 3 dicembre 1992 che ha sancito tempi e procedure della contrattazione integrativa provinciale.

*viene stipulato*

*il presente Contratto Collettivo Provinciale Integrativo del Contratto nazionale,  
da valere nella Provincia Autonoma di Trento per tutte le imprese iscritte  
alla Associazione Artigiani e Piccole Imprese esercenti le seguenti lavorazioni:*

*Grafica ed editoria, Serigrafia, Cartotecnica, Eliografia, Copisteria,  
Produzione astucci flessibili e stampati, Grafica pubblicitaria, Stampa e grafica tradizionale e digitale,  
Studi di service e progettazione tecnica grafica.*

### **Art. 1 - RELAZIONI SINDACALI**

Le parti contraenti, con la stipula del presente C.C.P.I., ribadiscono la volontà di attuare - per quanto di loro competenza - un sistema di relazioni industriali coerente con quanto stabilito dagli Accordi Interconfederali del 3 agosto e 3 dicembre 1992, nonché dal vigente C.C.N.L. "Area comunicazione Artigiani".

In tale ambito le parti, pur ribadendo la propria autonomia di comportamento e di giudizio, convengono sull'opportunità di privilegiare il confronto ed il dialogo come coerente metodo di relazione e di rafforzamento dei rapporti fra le rispettive organizzazioni.

Nel ribadire la sempre maggior importanza che il sistema artigiano ha acquisito nel sistema economico provinciale, in relazione alla crescita occupazionale e della qualità del lavoro, le parti riconfermano il loro impegno al fine di consolidare e sviluppare il settore.

Per i motivi sopra esposti, le parti concordano di attuare inoltre periodici incontri al fine di valutare congiuntamente:

- l'andamento produttivo ed occupazionale dei settori dell'area comunicazione;
- la complessiva consistenza numerica delle aziende, l'andamento macroeconomico dei settori e le loro prospettive;
- l'evoluzione tecnologica, con particolare riguardo al riflesso che questa potrà avere sugli andamenti occupazionali, sull'ambiente di lavoro, sul decentramento produttivo e sulle dinamiche salariali e del costo del lavoro, nonché sui fabbisogni di manodopera e sulla formazione professionale.

## **Art. 2 - FORMAZIONE PROFESSIONALE**

La formazione professionale, nei settori dell'Area comunicazione dovrà tener conto delle particolarità delle imprese dei settori.

Le parti firmatarie il presente contratto ritengono pertanto che l'approccio ai problemi della formazione non possa prescindere da tali specificità.

La formazione professionale e la formazione continua per gli addetti dell'area comunicazione costituirà obiettivo di primario interesse per le parti. Rimane comunque inteso che la formazione medesima non potrà prescindere dalle reali esigenze di mercato, atteso che nella stesura dei progetti e piani formativi estrema attenzione dovrà essere posta a tali esigenze al fine di creare figure professionali facilmente collocabili nei contesti aziendali.

## **Art. 3 - AMBIENTE DI LAVORO**

Le parti convengono sull'assoluta priorità della tutela della salute all'interno dell'impresa artigiana. Pertanto verranno fornite in appositi incontri, con cadenza annuale, informazioni disaggregate per comparto, relative a:

- modificazioni strutturali delle imprese;
- innovazioni tecnologiche;
- presenza di sostanze tossico-nocive nei cicli produttivi e nelle lavorazioni.

Eventuali specifici incontri si terranno allo scopo di verificare situazioni relative ad aziende a rischio ambientale interno (l. 626/94) e/o con forti problematiche sul versante dell'impatto ambientale.

In relazione al disposto di cui all'art. 13 del vigente C.C.N.L.; e dalla legge 626/94, le aziende forniranno ai lavoratori informazioni adeguate in materia di sicurezza ambientale e di salute, nonché di prevenzione degli infortuni in riferimento all'attività aziendale e alle mansioni specifiche del lavoratore. Le parti potranno avvalersi della collaborazione dell'Ebat.

## **Art. 4 - PREMIO DI PRODUTTIVITÀ COLLETTIVO PROVINCIALE**

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art.4 del vigente C.C.N.L., a far data dal 1 giugno 2001, le aziende erogheranno, mensilmente, un Premio di produttività collettivo provinciale stabilito nelle misure e negli importi sotto indicati.

<b>Livelli</b>	<b>Decorrenza 1° giugno 2001</b>	<b>Valori in €</b>
1°A	55.000	28,41
1°B	50.000	25,82
2°	45.000	23,24
3°	40.000	20,66
4°	32.500	16,78
5° B	27.000	13,94
5°	22.500	11,62
6°	12.000	6,20

Gli aumenti salariali sopra indicati saranno inseriti nella retribuzione quale Premio di produttività collettivo provinciale” [PPCP] in aggiunta ai valori pattuiti nel CPI di data 13 dicembre 1996.

Agli apprendisti l’elemento di cui sopra verrà corrisposto secondo le percentuali stabilite dal C.C.N.L. Eventuali aumenti mensili, espressamente corrisposti a titolo di “acconto futuri miglioramenti retributivi” potranno essere assorbiti, sino a concorrenza degli incrementi previsti dal presente Contratto.

### **Art. 5 - UNA TANTUM**

Ai lavoratori in forza alla data del presente accordo verrà corrisposta “una tantum” di lire 200.000 lorde uguali per tutti e sarà corrisposta in due tranches:

100.000 con la retribuzione del mese di giugno 2001;

100.000 con la retribuzione del mese di ottobre 2001.

Ai lavoratori assunti in corso d’anno tale “una tantum” competerà a tutti i lavoratori e verrà corrisposta in frazioni di 1/5 per i lavoratori assunti nel corso del corrente anno. Si intende mese intero qualora l’assunzione sia stata effettuata entro il giorno 15 di ciascun mese.

Ai lavoratori part-time, la “una tantum” verrà corrisposta in misura proporzionale all’orario di lavoro prestato.

### **Articolo 6 - PREMIO DI RISULTATO**

Le parti dichiarano che è loro comune intento il miglioramento della produttività complessiva dei settori dell’area comunicazione e della competitività delle imprese da realizzare anche attraverso gli strumenti previsti in materia di partecipazione economica dei lavoratori alle performance delle imprese.

Pertanto, in ottemperanza, coerenza e pieno rispetto delle linee strategiche definite dal Protocollo tra le Parti sociali ed il Governo del 23 luglio 1993, le parti firmatarie il presente accordo convengono di istituire una quota retributiva variabile in base a criteri, parametri, indicatori e relative quantità erogate di seguito specificate.

- a. andamento occupazionale complessivo degli addetti;
- b. andamento macroeconomico dei settori dell’area comunicazione della Provincia Autonoma di Trento;
- c. variazione del numero di lavoratori dipendenti il settore;
- d. variazione del numero delle imprese.

La verifica dei risultati relativi al Premio di Risultato verrà effettuata in un apposito incontro fra le parti entro il mese di marzo di ogni anno.



I dati per la verifica del Premio di Risultato saranno forniti dalla Commissione Provinciale per l'Artigianato e dall'Ente Bilaterale dell'Artigianato Trentino - EBA T.

Gli importi eventualmente erogati a consuntivo ed in funzione del raggiungimento del risultato positivo degli indicatori di settore, matureranno annualmente e saranno erogati, a partire dal mese di aprile di ogni anno, in quote mensili.

Livelli	decorrenza 1° aprile 2002	valori annui in €	valori mensili	valori mensili in €
1° A	660.000	340 86	55.000	28,41
1° B	600.000	309,87	50.000	25,82
2°	540.000	278,89	45.000	23,24
3°	480.000	247,90	40.000	20,66
4°	390.000	201,42	32.500	16,53
5° B	324.000	167,33	27.000	13,94
5°	270.000	139,44	22.500	11,62
6°	144.000	74,37	12.000	16,20

Le erogazioni economiche derivanti dalla presente regolamentazione avranno caratteristiche proprie e diverse dagli elementi della corrente retribuzione in funzione del raggiungimento dei parametri che verranno presi a riferimento ed in diretta correlazione alla validità dei risultati conseguiti. Va da sé che tali erogazioni non avranno incidenza alcuna sia sulla retribuzione indiretta che differita.

Le parti sottoscrittrici del presente accordo dichiarano che è stato loro preciso intendimento uniformarsi, nell'individuazione dei presupposti, delle condizioni e della natura dell'erogazione economica aziendale di cui sopra, alle condizioni previste dal Protocollo 13 luglio 1993 di cui in premessa, che danno diritto all'esenzione contributiva nei modi e nelle forme definite dalla legislazione.

## Art. 7 - PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le parti, fermo restando quanto stabilito dall'art. 5 del CC L 13 dicembre 1996 in materia di "Previdenza integrativa", si impegnano a definire la materia non appena intervenga l'accordo quadro definito a livello nazionale dalle rispettive Confederazioni.

### *DECORRENZA E DURATA:*

Il presente Contratto Collettivo provinciale di Lavoro, per la parte normativa, avrà decorrenza 01.06.2001 ed avrà scadenza il 31.05.2005.

In riferimento ai benefici economici, le parti concordano di incontrarsi entro il primo trimestre del 2003 per verificare la validità del Premio di Risultato ed eventualmente trovare le soluzioni atte a ridistribuire le quote di produttività di settore rilevate.

*Letto, confermato e sottoscritto*  
p. l'Associazione Artigiani e Piccole Imprese p. SLC - Cgil del Trentino



*Accordo provinciale  
collettivo integrativo  
del Contratto nazionale  
13 dicembre 1996*

*Il giorno 13 dicembre 1996  
presso la Sede dell'Associazione Artigiani e Piccole Imprese della Provincia di Trento  
tra*

*l'Associazione Artigiani e Piccole Imprese rappresentata per delega  
del Presidente Provinciale Fausto Roner dal Presidente Provinciale dei Grafici e Affini Artigiani  
Gianni Cainelli e da una delegazione composta da signori Alessandro Benedetti, Franco Pezzini,  
Renzo Rensi, Stefano Tovazzi, e Paola Venturelli*

*e*

*la SLC - CGIL rappresentata da Sergio PRANDI  
la FIS - CISL rappresentata da Armando TOMMASI  
la UILSIC - UIL rappresentata da Ugo MAROCCHI*

- premesso che in data 30.9.1993 è stato sottoscritto il Contratto Nazionale per dipendenti da aziende Grafiche e Affini Artigiane;
- premesso che detto Contratto nazionale recepisce integralmente l'Accordo interconfederale nazionale 3 dicembre 1992 il quale sancisce tempi e metodi prestabiliti per la contrattazione integrativa provinciale

*viene stipulato*

*il presente accordo provinciale collettivo integrativo del Contratto nazionale da valere  
in Provincia di Trento per tutte le imprese aventi i requisiti di cui alla Legge provinciale n. 34  
del 12.12.1977 "Nuova Disciplina dell'Artigianato" ed esercenti le seguenti attività:  
Grafica ed editoria, serigrafica, cartotecnica, eliografica, copisteria, produzione astucci flessibili e  
stampati, grafica pubblicitaria, computer grafica, studi di service e progettazione tecnico-grafica.*

## **Art. 1 - RELAZIONI SINDACALI**

Le parti contraenti, con la stipula del presente accordo provinciale integrativo, intendono attuare, per quanto di loro competenza, un sistema di relazioni sindacali coerente con quanto all'uopo stabilito dagli Accordi Interconfederali del 3 agosto e del 3 dicembre 1992, nonché da quanto previsto dal vigente C.C.N.L. Grafici Artigiani.

Nel ribadire la sempre maggior importanza che il sistema artigianato sta acquisendo nell'ambito dell'economia trentina, le parti si impegnano a favorire lo sviluppo dell'artigianato della grafica ed attività affini per accrescere l'occupazione, il consolidamento ed il radicamento delle aziende artigiane e migliorare le condizioni di lavoro di tutti gli addetti.

Nel ribadire l'autonomia delle parti, l'Associazione Artigiani e Piccole Imprese della provincia di Trento e SLC - Cgil, FIS - Cisl e Uilsic - Uil convengono sull'opportunità di dotarsi di un sistema di relazioni sindacali che, attraverso il confronto fra le parti, migliori le relazioni e rafforzi i rapporti fra le rispettive Organizzazioni.

In relazione di quanto sopra si terranno incontri periodici per procedere a delle valutazioni congiunte:

- a) sull'andamento produttivo e occupazionale del comparto;
- b) sulla complessiva consistenza numerica delle aziende, l'andamento del settore e le prospettive produttive;
- c) sull'evoluzione tecnologica con particolare riguardo al riflesso che questa può avere sull'andamento occupazionale, sull'ambiente di lavoro, sul decentramento produttivo, le dinamiche salariali e il costo del lavoro, l'esigenza di mano d'opera e la formazione professionale.

Le parti concordano di utilizzare, così come previsto dagli accordi interconfederali del 1988 e del 1992, l'Ente Bilaterale, quale sede per esaminare ed eventualmente dirimere e conciliare vertenze individuali o collettive, in ordine a spettanze dei lavoratori e/o a licenziamenti.

## **Art. 2 - FORMAZIONE PROFESSIONALE**

La formazione professionale nel settore grafico ed affini dovrà tener conto dell'estrema peculiarità dell'attività delle imprese.

Le parti firmatarie del presente accordo ritengono pertanto che ogni opportuno approccio al problema non possa prescindere da tale specificità.

La formazione professionale e la formazione continua per gli addetti dovrà costituire obiettivo di primario interesse per le parti firmatarie fermo, restando che la formazione professionale non potrà prescindere dalle esigenze del mercato e a questo dovrà essere prestata la massima attenzione nella stesura dei piani formativi al fine di creare figure professionali facilmente collocabili.

## **Art. 3 - AMBIENTE DI LAVORO**

Le parti convengono sulla assoluta priorità della tutela della salute all'interno dell'impresa grafica artigiana.

Verranno pertanto fornite informazioni, in specifici incontri annuali, disaggregate per comparto a livello provinciale, relative alla modificazione strutturale delle aziende, alle innovazioni tecnologiche e alla presenza di eventuali sostanze nocive nelle lavorazioni.

Si terranno incontri specifici in relazione ad eventuali situazioni relative ad aziende a rischio ambientale interno e/o all'impatto ambientale esterno.

In relazione a quanto previsto dall'art. 13 del vigente Contratto Nazionale e dal Decreto Ministeriale 626 le aziende forniranno ai lavoratori una informazione adeguata in materia di sicurezza e di salute con particolare riferimento all'attività aziendale e alle mansioni del lavoratore.

Le parti potranno avvalersi della collaborazione dell'Ente Bilaterale.

## **Art. 4 - PREMIO DI PRODUTTIVITÀ COLLETTIVO PROVINCIALE**

In relazione a quanto stabilito dall'art. 4 del vigente C.C.N.L. le aziende erogheranno mensilmente un premio di produttività collettivo provinciale a far data dal 1° gennaio 1997 nella misura sotto indicata.

Livello	1.1.1997
1° A	L. 59.000
1° B	L. 51.000
2°	L. 48.000
3°	L. 42.000
4°	L. 37.000
5° B	L. 31.500
5°	L. 29.500
6°	L. 26.000

Gli aumenti salariali sopra indicati saranno inseriti in busta paga come “Premio di produttività collettivo provinciale (PPCP)”.

Agli apprendisti l'elemento di cui sopra verrà corrisposto secondo le percentuali stabilite dal contratto nazionale.

Le parti si danno atto che il premio di produttività collettivo provinciale compensa i particolari incrementi di produttività resi dai lavoratori delle imprese grafiche artigiane del Trentino e che pertanto sarà oggetto degli sgravi di decontribuzione previsti dall'accordo interconfederale nazionale del 23 luglio 1993 secondo le misure previste dalla legislazione di attuazione.

In ottemperanza alle relative disposizioni, copia del presente contratto sarà trasmessa, entro i tempi previsti, all'Ufficio Provinciale del Lavoro e alle sedi Provinciali Inps e Inail.

Eventuali aumenti mensili, espressamente corrisposti a titolo di acconto su future migliorie contrattuali potranno essere assorbiti sino a concorrenza degli incrementi retributivi previsti nel presente contratto integrativo provinciale.

## **Art 5 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Le parti si danno atto dell'importanza che ha assunto dopo l'approvazione della Legge 335/95 l'avvio di sistemi di previdenza complementare collettiva che integrando la previdenza pubblica obbligatoria possano migliorare il grado di tutela previdenziale dei lavoratori.

Le parti inoltre convengono, ove compiutamente attuata la legislazione regionale e attivati i relativi fondi integrativi, di incontrarsi per definire negozialmente la quota di T.F.R. destinata ad alimentare la previdenza complementare e le eventuali quote ulteriori a carico del lavoratore dipendente.

Le parti convengono, sin d'ora, che le imprese artigiane grafiche contribuiranno con una somma pari a L. 6.000 mensili per ciascun lavoratore iscritto al Fondo regionale secondo modalità e tempi che saranno successivamente concordati.

La somma di cui sopra sarà posta a disposizione dei lavoratori interessati a decorrere dal mese successivo a quello nel quale saranno attivati ed operativi i relativi fondi per la previdenza integrativa.

## **Art. 6 - DECORRENZA E DURATA**

Il presente accordo entra in vigore il 1° gennaio 1997 e scadrà il 31 dicembre 1999.

Letto, approvato e sottoscritto.

*Per l'Associazione Artigiani e Piccole Imprese della Provincia di Trento  
per la SLC - CGIL del Trentino  
per la FIS - CISL del Trentino  
per la UILSJC - UIL del Trentino*

*Accordo provinciale*  
*08 aprile 1994*

## ACCORDO

*In data 8 aprile 1994, presso la sede dell'Associazione Artigiani della Provincia di Trento*

*tra*

*l'Associazione Artigiani della Provincia di Trento, rappresentata per delega del Presidente Fausto Roner da Gianni Cainelli, Presidente della categoria dei Grafici artigiani, assistito da Renzo Rensi, Nicola Berardi, Gabriella Benini e Tiziana Facchini*

*e*

*la FILIS - CGIl., provinciale, rappresentata da Sergio Prandi  
la FIS - CISL provinciale, rappresentata da Armando Tommasii  
la UILSIC - UIL provinciale, rappresentata da Ugo Marocchi*

si è convenuto quanto segue:

- considerate le divergenze di interpretazione sorte in seguito all'applicazione del nuovo C.C.N.L. Grafici Artigianato del 30.09.1993 relativamente all'aggiornamento della paga base prevista con decorrenza 01.07.1993 ed emerse in merito alle "disposizioni per i livelli 2° (ex B1), 4° (ex C1) e 5°(ex C2)" previste dall'Accordo integrativo provinciale dei Grafici Artigianato stipulato in data 19.04.1991 per i lavoratori in forza alla data del 30.06.1990 (pag. 4);

- considerato che le parti firmatarie il suddetto accordo citate in epigrafe intendono evitare soluzioni interpretative sul punto ricorrendo ad azioni conflittuali di qualsiasi tipo, le parti citate compongono le divergenze di cui sopra nel seguente modo:

a partire dalla retribuzione del corrente mese di aprile (01.04.1994) per i lavoratori sopra indicati (in forza alla data del 30.06.1990) vengono ripristinati gli importi mensili di £ 31.000 per il livello 2° (ex B1), £ 43.000 per il livello 4° (ex C1), e £ 43.500 per il livello 5° bis (ex C2) a titolo di superminimo individuale.

Tali importi, che erano stati assorbiti integralmente (per il liv. 2° ex B1) o in parte (£. 25.000 per il liv. 4° ex C1) dagli aumenti di paga base erogati in data 01.07.1993, saranno reinseriti nella retribuzione a partire dal mese di aprile (01.04.1994).

Le parti stabiliscono inoltre che per il periodo pregresso 01.07.1993 - 31.03.1994 non siano riconosciuti arretrati ad alcun titolo.

Infine le parti chiariscono che nell'ambito del sistema contrattuale per l'area grafica si faccia esclusivo riferimento al C.C.N.L. Grafici Artigianato stipulato in data 19.07.1990 e successivi rinnovi e alle condizioni di miglior favore (malattia, gratifica natalizia, automatismi, superminimi individuali per i livelli 2° ex B1, 4° ex C1 e 5° bis ex C2) riconosciute per il personale in forza alla data del 30.06.1990 dall'Accordo integrativo provinciale stipulato in data 19.04.1991.

Letto, confermato e sottoscritto.

*Cainelli, Rensi ; Berardi, Benini, Facchini  
Prandi,  
Tommasii  
Marocchi*



*All'interno degli accordi contrattuali, volutamente non sono state riportate le tabelle paga, ma solo gli importi degli aumenti derivanti dagli accordi provinciali.*

*Quanti volessero verificare la corrispondenza della loro busta paga posso visitare il sito [www.ebat-trentino.it](http://www.ebat-trentino.it) all'interno del quale nella sezione dedicata ai contratti e alle tabelle paga sono consultabili le tabelle paga aggiornate dei contratti artigianato di tutti i settori.*

*L'Osservatorio del mercato del lavoro dell'artigianato, istituito presso EBAT, conserva l'archiviazione e la storicizzazione di tutte le tabelle paga dell'artigianato.*



*Accordo per la gestione  
della transazione dall'accordo provinciale  
grafici artigianato del 19 marzo 1985  
al C.C.N.L. grafici artigianato del 19 luglio 1990*

## ACCORDO PER LA GESTIONE DELLA TRANSIZIONE DALL'ACCORDO PROVINCIALE GRAFICI ARTIGIANATO DEL 19.3.1985 AL C.C.N.L. GRAFICI ARTIGIANATO DEL 19.07.1990.

*In data 19 aprile 1991 presso la sede dell'Associazione Artigiani della provincia di Trento*

*tra*

*l'Associazione Artigiani della provincia di Trento, rappresentata per delega del Presidente  
Fausto Roner da Gianni Cainelli, Presidente della categoria dei grafici artigiani,  
assistito da Renzo Rensi e Nicola Berardi*

*e*

*la FILIS - CGIL provinciale rappresentata da Sergio Prandi  
la FIS - CISL provinciale rappresentata da Bruno Furlan  
la UILSIC - UIL provinciale rappresentata da Ugo Marocchi*

*si e convenuto quanto segue:*

*stipulazione del presente accordo quale fonte integrativa contrattuale al  
C.C.N.L. Grafici Artigianato del 19.07.1990 al fine di gestire la transizione al citato  
C.C.N.L. dall'Accordo provinciale Grafici Artigianato del 19.03.1985.*

*Finalità del presente accordo è mantenere i trattamenti di miglior favore stabiliti, con l'Accordo provinciale del 1985 di cui sopra, per alcuni livelli e armonizzare l'applicazione del presente accordo con l'applicazione del C.C.N.L. Grafici Artigianato quale oggettiva fonte normativa contrattuale di riferimento.*

Da quanto sopra ne consegue:

### ***1. Applicazione del C.C.N.L. - Grafici Artigianato del 19.07.1990***

Applicazione del C.C.N.L. Grafici Artigianato del 19.07.1990 per tutte le aziende del settore aderenti all'Associazione Artigiani della provincia di Trento.

### ***2. Malattia***

A tutto il personale viene garantito il seguente trattamento di miglior favore, non previsto dal C.C.N.L. Grafici Artigianato:

nel caso di assenza del lavoratore per malattia riconosciuta dall'INPS verrà corrisposto al lavoratore stesso quanto segue:

*OPERAI:* integrazione al 100% della paga globale di fatto dal 1° al 180° giorno.

*APPRENDISTI:* corresponsione del 50% della retribuzione di fatto dal 1 al 180 giorno.

### ***3. Apprendistato***

Per gli apprendisti vige il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL Grafici Artigianato.

## ***Norme per il personale in forza alla data del 30 giugno 1990***

Al personale in forza alla data del 30.06. 1990 verranno mantenute le seguenti condizioni di miglior favore:

### **a) gratifica natalizia**

la tredicesima mensilità, il cui pagamento avverrà di norma nel mese di dicembre , è stabilita nella misura di una mensilità globale di fatto, pari a 200 ore di retribuzione

### **b) retribuzioni**

vengono riconosciuti i livelli retributivi del CCNL Grafici industria stipulato in data 09.07 1989. Le differenze intercorrenti tra detti valori e la paga base a regime secondo il C.C.N.L. Grafici Artigianato verranno computate come superminimo assorbibile intendendo con ciò che futuri aumenti contrattuali assorbiranno le differenze suddette fino a compensazione.

## ***Disposizioni per i livelli 2° (ex 81 ), 4° (ex C1) e 5bis (ex C2)***

Tali livelli alla data di scadenza- del vigente C.C.N.L. Grafici Artigianato, 30.06.1993, manterranno i superminimi previsti a quella data.

Considerando, poi, la differenza retributiva risultante dal presumibile aumento previsto dal rinnovo del C.C.N.L. Grafici Artigianato le la paga base del C.C.N.L. Grafici Industria in atto al 01.07.1992 per la corrispondente categoria di appartenenza, si opererà nel seguente modo:

I valori di superminimo alla data di scadenza del C.C.N.L. Grafici Artigianato (30.06.1993) per i livelli 2° (ex BI), 4° (ex CI) e 5°bis (ex C2) saranno assorbiti dai nuovi minimi contrattuali previsti dal rinnovo del C.C.N.L. Grafici Artigianato qualora tali minimi risultino essere superiori ai valori di paga base del C.C.N.L. Grafici Industria a quella data in vigore.

Resta inteso che, per i livelli di cui sopra, i minimi contrattuali, composti da paga base e superminimi esclusivamente a tale titolo erogati, non potranno mai essere superiori ai minimi contrattuali previsti dal C.C.N.L. Grafici Industria.

Tutto ciò nello spirito di garantire al dipendente iter professionale e retribuzione previsti all'epoca dell'assunzione.

Per maggior chiarezza i valori del superminimo ed i relativi tempi di introduzione vengono riportati nella tabella allegata.

Resta inteso che per i dipendenti assunti dopo il 01.07.1990 i livelli retributivi da applicare restano quelli previsti dal C.C.N.L. Grafici Artigianato.

### **c) Automatismi**

vengono riconosciuti i seguenti automatismi:

l'operaio 5BIS (ex D1) acquisisce dopo due anni di permanenza nel 5° bis il 4°;

livello (ex C1); il legatore 5BIS (ex D1) dopo due anni di permanenza in tale livello resta al 5°bis e ottiene una maggiorazione tale da garantirgli la retribuzione del livello C2 del C.C.N.L. Grafici Industria.

Per i dipendenti di cui sopra, e quindi appartenenti alle categorie soggette ad automatismo secondo il punto c). del presente accordo, gli eventuali scatti di anzianità maturati nel periodo 01.07.1990 - 31.03.1991 verranno assorbiti dall'incremento "ad personam" di cui al punto b. del presente accordo. Lo stesso periodo si intende utile ai fini dell'iter professionale.

Resta inteso che la decorrenza del biennio utile alla maturazione del 1° scatto di anzianità avrà luogo al termine dell'iter professionale previsto dal punto b del presente accordo.

La misura degli scatti sarà quindi quella di seguito indicata:

*omissis*

Per quant'altro non specificato nel presente accordo, si farà riferimento a tutti gli istituti normativi e contrattuali previsti dal C.C.N.L. Grafici Artigianato del 19.07.1990.

#### **4. Relazioni sindacali**

Le parti concordano su un sistema di relazioni sindacali che consentano una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono il rapporto di lavoro all'interno dell'azienda.

A tale scopo si auspica che le stesse parti possano trovare frequenti occasioni di incontri per discutere e risolvere le problematiche di cui sopra.

Letto, approvato e sottoscritto.

*PER L'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI DELLA PROVINCIA DI TRENTO: Cainelli, Rensi, Berardi*

*LA FILIS - CGIL: Prandi*

*LA FIS - CISL: Furlan*

*PER LA UILSIC: Marocchi*

*Integrazione all'accordo provinciale  
settore grafico artigianato  
del 19 aprile 1991*

## INTEGRAZIONE. ALL'ACCORDO PROVINCIALE SETTORE GRAFICO ARTIGIANATO DEL 19/04/1991

*In data 23 marzo 1993 presso la sede dell'Associazione Artigiani della Provincia di Trento*

*tra*

*l'Associazione Artigiani della Provincia di Trento, rappresentata per delega del Presidente Fausto Roner, da Gianni Cainelli, assistito da Renzo Rensi e Nicola Berardi*

*e*

*la FILIS - CGIL provinciale rappresentata da Sergio Prandi  
la FIS - CISL provinciale rappresentata da Armando Tommasi  
la UILSIC - UIL provinciale rappresentata da Ugo Marocchi*

Si è convenuto quanto segue:

Considerato che il C.C.N.L. Grafici artigianato del 19.07.1990 nel settore grafico editoriale serigrafico, nell'inquadramento e nella declaratoria delle figure professionali, non prevede la figura dell'operatore redazionale e considerato che tale figura è invece prevista dal C.C.N.L. Grafica ed Editoria delle aziende Industriali nel Livello B1 sotto il profilo impiegato tecnico secondo la seguente disposizione:

“L'operatore redazionale, cioè colui che in base alle specifiche dell'opera redige i testi e interviene sugli stessi provvedendo all'effettuazione di tagli, aggiunte, modifiche, redigendo didascalie e apparati e curando la ricerca iconografica (nelle aziende editoriali)”, viene introdotta tale figura anche per le aziende artigiane settore grafico - editoriale - serigrafico al livello 2° (ex B1) con qualifica di impiegato tecnico secondo quanto previsto dall'Accordo per la gestione della transizione dall'Accordo provinciale Grafici Artigianato del 19/03/1985 al C.C.N.L. Grafici Artigianato del 19/07/1990 sottoscritto in data 19/04/1991.

Letto. approvato e sottoscritto.

Trento, 23 marzo 1993

*Per l'Associazione  
Cainelli Gianni.*

*Rensi Renzo*

*Berardi Nicola*

*Per la FILIS - CGILP Prandi Sergio*

*Per la FIS - CISL Tommasi Armando*

*Per la UILSIC Marocchi Ugo*



**C.C.N.L.**  
*Per le imprese e i lavoratori  
del settore artigiano  
grafica ed editoria*

## **GRAFICA ED EDITORIA**

**C.C.N.L. 01 luglio 1998**

**LAVORATORI DIPENDENTI DALLE IMPRESE ARTIGIANE GRAFICHE,  
FOTOGRAFICHE, CARTOTECNICA, GRAFICO-PUBBLICITARIE E AFFINI**

**1 luglio 1997 - 30 giugno 2001**

### **PARTE PRIMA**

**Comune**

#### **Art. 15 - ASSUNZIONI**

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

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

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

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

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

#### **Art. 16 - VISITA MEDICA**

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

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

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

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

## Art. 17 - PERIODO DI PROVA

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

Livelli	Qualifiche	Mesi
1°A e 1°B		6
2°		3
3°	Impiegati	2
3°	Operai	1
4°	Impiegati	2
4°	Operai	1
5 e 5 bis		1
6		1
Apprendisti		1

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

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

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

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

## Art. 20 - ORARIO DI LAVORO

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

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

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

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

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

Le parti convengono che a partire dal 1-7-1990 ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare.

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

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

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

## **Art. 21 - LAVORO A TURNI**

a) In presenza di turni di lavoro, ai lavoratori turnisti spetta una maggiorazione oraria pari al 6% e si applica al 1° e 2° turno. Per il 3° turno la maggiorazione é del 24%.

Normalmente i turni si intendono di 8 ore ciascuno, comprensivi di mezz'ora di intervallo retribuito.

In caso di turni non avvicendati é esclusa la maggiorazione per il 1° turno purché questi inizi dopo le ore 6, termini entro le ore 14 e comprenda l'intervallo meridiano retribuito di 30 minuti.

Il 2° turno non potrà terminare oltre le ore 24 con, in tal caso, una maggiorazione pari al 24% dopo le ore 22.

b) Non si applica la mezz'ora di intervallo retribuita per i turni di lavoro fino a 6 ore.

c) Qualora il lavoro sia organizzato in 6 giorni settimanali, la durata del turno di lavoro non potrà superare le 7 ore e 10 minuti, comprensiva di 30 minuti di intervallo non retribuito e comporterà il pagamento della maggiorazione sia al 1° che al 2° turno.

La durata del riposo intermedio obbligatorio per i fanciulli e gli adolescenti fissato dalla legge 17-10-1967, n. 677 (per la tutela del lavoro minorile), potrà essere ridotta, in conformità al disposto dell'art. 20, comma 2°, della legge stessa, a mezz'ora.

## **Art. 22 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO**

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

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

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

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

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

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

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

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

- lavoro straordinario 35%

- lavoro straordinario notturno escluso sabato e prefestivi 45%

- lavoro straordinario festivo 50%
- lavoro straordinario festivo notturno 65%
- lavoro notturno 40%
- lavoro festivo 45%
- lavoro notturno festivo 60%
- lavoro domenicale o festivo con riposo compensativo 10%.

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

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

### **Art. 22bis - BANCA ORE**

In alternativa a quanto previsto dall'art. 22 del C.C.N.L. 30-9-1993 é possibile recuperare tutte le ore di lavoro supplementare e straordinario svolto compresa la traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui al medesimo art. 22, purché tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore.

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

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

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

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

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

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

### **Art. 23 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO**

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

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azien-

da potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 120 ore annue.

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

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da calcolarsi sulla retribuzione di fatto da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

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

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

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

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

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

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

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

## **Art. 24 - FERIE**

I lavoratori di età superiore a 16 anni, che hanno un'anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, hanno diritto ogni anno ad un periodo di ferie, con la retribuzione commisurata all'orario contrattuale pari a 180 ore a far data dal 1-7-1990.

Per gli apprendisti di età non superiore a 16 anni la durata delle ferie, ai sensi dell'art. 14 della legge 19-1-1955, n. 25, non dovrà essere inferiore a 30 giorni.

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

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

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

effettuato al di fuori di tale periodo.

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

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

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

## Art. 25 - INCREMENTI RETRIBUTIVI

I nuovi minimi di retribuzione riportati nelle tabelle allegate, che fanno parte integrante del presente contratto, derivano dalla somma dei minimi di retribuzione al 31-1-1998 e degli incrementi retributivi di seguito riportati.

Ai sensi e per gli effetti dell'Accordo interconfederale vigente in materia di riforma della struttura della retribuzione, sottoscritto nelle date del 3 agosto e del 3-12-1992, le parti concordano, ai fini della definizione degli incrementi retributivi e del riallineamento, sui seguenti tassi di inflazione programmata:

- Secondo semestre 1997 - e anno 1998: 2,65%

- 1999: 1,50%

- 2000: 1,50%

- Primo semestre 2001: 0,75%

Premesso che l'I.V.C. deve essere erogata fino al mese di gennaio 1998 a partire dall'1-2-1998 verranno erogati, secondo gli importi indicati alle singole scadenze, i seguenti incrementi retributivi corrispondenti ai tassi di inflazione programmata sopra concordati per i rispettivi periodi:

Incrementi retributivi

Livelli	1-2-1998	1-4-1999	1-4-2000	1-2-2001	Totale a regime
1° A	100.000	60.000	60.000	47.000	267.000
1° B	85.000	50.000	50.000	41.000	226.000
2°	75.000	45.000	45.000	38.000	203.000
3°	70.000	40.000	40.000	33.000	183.000
4°	60.000	35.000	35.000	30.000	160.000
5° B	50.000	30.000	30.000	25.000	135.000
5°	45.000	28.000	28.000	22.000	123.000
6°	40.000	25.000	25.000	18.000	108.000

La somma forfetaria di lire 20.000 mensili, erogata, a partire dal mese di gennaio 1993, a titolo di E.d.r., sarà considerata utile ai fini dei vari istituti contrattuali alla stessa stregua della ex indennità di contingenza di cui alla L. n. 38/1986.

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

Dichiarazione delle parti - Se per ragioni tecniche l'incremento retributivo relativo al mese di febbraio 1998, previsto dal presente C.C.N.L. non potrà essere erogato alla scadenza prevista, lo stesso sarà cor-

risposto con la retribuzione del mese di marzo 1998.

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

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

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

A partire dal mese di gennaio 2000 si darà luogo al riallineamento relativo al biennio 1998-1999.

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

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

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

Nota a verbale - Le parti dichiarano che gli incrementi retributivi derivanti dalla presente intesa sono stabiliti secondo le modalità previste dall'Accordo interconfederale sottoscritto dalle parti in data 3-8-1992 e 3-12-1992, per cui rispondono, ricompresi nell'unico importo di cui alla tabella allegata, anche all'esigenza di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni precedentemente svolto dall'ex indennità di contingenza. In tal senso dovranno essere intesi, qualora norme di legge e/o accordi collettivi, prevedendo differenti regolamentazioni, comportino effetti in ordine alla fiscalizzazione degli oneri sociali e/o interventi fiscali a favore delle imprese.

## **Art. 27 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE E DELLE INDENNITÀ**

La retribuzione sarà corrisposta mensilmente o per altro periodo.

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

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

## **Art. 28 - CONTEGGI PEREQUATIVI**

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

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



## **Art. 29 - PASSAGGIO DI QUALIFICA**

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

## **Art. 37 - ASSENZE**

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

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

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

## **Art. 38 - PERMESSI**

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

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

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

## **Art. 39 - SERVIZIO MILITARE**

In conformità al DL 13-9-1946, n. 303, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizio civile sostitutivo, sospende il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

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

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

## **Art. 40 - CONSERVAZIONE DEL POSTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Art. 41 - TUTELA DELLA MATERNITÀ**

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

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

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

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

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

### **Art. 42 - CONGEDO MATRIMONIALE**

Al lavoratore non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Durante il periodo di congedo per gli impiegati decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile; gli operai e gli apprendisti hanno diritto al pagamento di quanto avrebbero percepito durante il congedo.

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

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

### **Art. 43 - DISCIPLINA DEL LAVORO**

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

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

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

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

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura prevista dall'art. 37, salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o di evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;
- e) sia trovato addormentato;
- f) fumi nei locali ove é fatto espresso divieto o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;
- g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti. In tal caso, inoltre, l'operaio verrà allontanato;
- h) alterchi anche con vie di fatto purché non assumano carattere di rissa;
- i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della impresa, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;
- l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno all'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.

Potrà essere licenziato senza preavviso il lavoratore colpevole di:

- 1) lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento senza autorizzazione dell'impresa di oggetti per proprio uso o per conto terzi, nei casi non previsti dal precedente punto i), salvo però il diritto dell'azienda di operare sull'indennità, e fino alla concorrenza dell'indennità stessa, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;
- 2) introduzione nello stabilimento di persone estranee senza regolare permesso della impresa, salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità, nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui sopra;
- 3) recidiva nella medesima mancanza che abbia dato luogo già a sospensione nei sei mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni;

- 4) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- 5) prestare la propria opera presso aziende che svolgono attività simili a quella presso la quale é occupato, o comunque esercitare attività in concorrenza diretta con la medesima;
- 6) insubordinazione grave ai superiori;
- 7) furto;
- 8) danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;
- 9) risse nell'azienda;
- 10) reati di cui al punto 4) commessi nell'ambito aziendale;
- 11) trafugamento di schizzi, disegni o documenti, di procedimenti di lavorazione o di fabbricazione o di riproduzione degli stessi;
- 12) assenza ingiustificata per tre giorni di seguito, salvo che la giustificazione dell'assenza non sia potuta pervenire all'azienda in tempo utile a causa di comprovati motivi di forza maggiore.

### **Art. 46 - TRATTAMENTO FINE RAPPORTO**

Dal 1-1-1990, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, é dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della L. 29-5-1982, n. 297.

Per l'anzianità maturata precedentemente al 31-12-1989 valgono, in ogni caso, le norme contrattuali applicate o comunque indicate nelle dichiarazioni obbligatorie (INPS - INAIL - Ispettorato del lavoro, ecc.) oppure nelle Contrattazioni regionali e territoriali, fra le parti, a quella data in vigore.

### **Art. 52 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ**

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

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

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

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

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

Tuttavia, per gli operai che, sulla base del presente C.C.N.L., seguono iter professionali predeterminati ai sensi dell'art. 19, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal 1°

giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore avrà completato il proprio iter professionale.

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

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

Norma transitoria - Ai lavoratori che al 1-7-1990 avessero maturato, in seguito all'applicazione di qualsiasi normativa, importi a titolo di aumenti periodici di anzianità tali cifre verranno congelate "ad personam" e concorreranno al raggiungimento dell'importo massimo previsto dal CCNL per il livello nel quale sono inquadrati.

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

## **PARTE SECONDA**

### **Operai**

#### **Art. 53 - RIPOSI E FESTIVITÀ**

- a) Il riposo settimanale coincide, di norma, con la domenica. Quando, nei casi consentiti, il lavoratore lavori di domenica, oltre alle percentuali maggiorative previste, ha diritto al corrispondente riposo compensativo in altro giorno settimanale da concordare e, comunque, non assimilabile alle ferie.
- b) Altri giorni festivi sono:
- 1° gennaio
  - 6 gennaio
  - 1° maggio
  - 25 aprile
  - 15 agosto
  - 1 novembre
  - 8 dicembre
  - 25 dicembre
  - 26 dicembre
  - Lunedì di Pasqua
  - Ricorrenza del Santo Patrono della località dove ha sede l'impresa.
  - Localmente o aziendalmente potrà essere concordato lo spostamento ad altro giorno della settimana del godimento delle festività relative al 26 dicembre ed al Santo Patrono.
- c) A decorrere dal 1-1-1985 i lavoratori usufruiranno di 4 giorni di riposo compensativo retribuito (8 ore per regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore e 40 minuti per prestazione su 6 giorni, a parità di retribuzione rispetto alle 40 ore) in relazione alla soppressione delle festività di cui alla legge n. 54/1977.

- d) Le festività che cadono di domenica o nel giorno di riposo compensativo saranno retribuite nella misura di 1/6 dell'orario settimanale contrattuale.
- e) Il pagamento delle festività é dovuto anche in assenza del lavoratore, purché la ragione rientri nei seguenti motivi:
- infortunio, malattia, gravidanza, puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
  - sospensione dal lavoro per riposo compensativo o coincidenza con altre festività;
  - sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore, salvi, per quanto concerne le festività di cui al punto b), i periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane.

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

### **Art. 54 - DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA**

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

### **Art. 55 - TRASFERTE**

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

### **Art. 56 - TREDICESIMA MENSILITÀ - GRATIFICA NATALIZIA**

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

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

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

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

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

### **Art. 57 - TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIE ED INFORTUNI**

- a) Infortuni e malattie extraprofessionali - Al lavoratore assente per malattia verrà corrisposta una integrazione a quanto il lavoratore percepisce, in forza delle disposizioni legislative, fino al raggiungimento della paga globale di fatto.

Questo dal 4° al 180° giorno.

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

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

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

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

- b) Infortuni sul lavoro e malattie professionali - 1) Al lavoratore spetta la conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale l'INAIL corrisponde l'indennità di invalidità temporanea.
- 2) Gli spetta altresì l'integrazione - a partire dal 1° giorno - fino a raggiungere la paga globale di fatto. Detto trattamento spetta anche agli apprendisti.
- 3) Su richiesta del dipendente, il datore di lavoro potrà anticipare ai singoli periodi di paga anche il trattamento economico dovuto dagli Istituti mutualistici.  
Conseguentemente le aziende provvederanno a farsi rilasciare dai lavoratori apposita delega, d'accordo con gli Enti assicurativi.
- 4) Se l'operaio cade ammalato mentre presta la propria opera durante il periodo di preavviso, il datore di lavoro, ferma restando la facoltà di far accertare la malattia stessa ai sensi dell'art. 6 della legge 20-5-1970, n. 300, corrisponderà la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento di quanto é dovuto, per i giorni stessi, dall'INPS.

## Art. 58 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

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

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

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

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

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

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

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

## **PARTE TERZA**

### **Impiegati**

#### **Art. 59 - RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI**

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

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

a) festività nazionali:

- 25 aprile;
- 1 maggio;

b) altre festività:

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

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

Nel caso in cui le festività sopra elencate cadano di domenica, sarà dovuto, oltre la normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della retribuzione stessa.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5-3-1977, n. 54, così come modificata dal DPR 28-12-1985, n. 792, vengono riconosciute 4 giornate di riposo con decorrenza della retribuzione.

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



## Art. 62 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

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

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

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

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

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

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

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

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

Norma transitoria - Agli impiegati che al 1-7-1990 avessero maturato, in seguito all'applicazione di qualsiasi normativa, importi a titolo di aumenti periodici di anzianità tali cifre verranno congelate «ad personam» e concorreranno al raggiungimento dell'importo massimo previsto dal C.C.N.L. per il livello nel quale sono inquadrati.

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

Norme applicative per gli impiegati in servizio al 1-1-1979 - Gli impiegati in servizio al 1-1-1979 hanno diritto alla maturazione di un importo massimo complessivo corrispondente a 12 scatti.

Passaggi di livello - Nei casi di passaggio di livello si farà luogo, sino a concorrenza dei nuovi valori base contrattuali, all'assorbimento degli eventuali scatti di anzianità già maturati e l'eventuale ecce-

denza verrà mantenuta in cifra con diritto alla maturazione di ulteriori scatti biennali secondo gli importi previsti dal nuovo regime nei limiti di un importo massimo complessivo, riferito al nuovo livello, corrispondente a 12 scatti.

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

### **Art. 63 - INDENNITÀ DI MANEGGIO DENARO - CAUZIONE**

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

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

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

### **Art. 64 - MALATTIA ED INFORTUNIO**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Art. 65 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI**

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

A) Per gli impiegati che non hanno superato i 5 anni di servizio:

- 1) 2 mesi e 15 gg. per gli impiegati dei livelli 1° A e 1° B
- 2) 1 mese e 15 gg. per gli impiegati dei livelli 2° e 3°
- 3) 1 mese per gli impiegati dei livelli 4°, 5° bis, 5° e 6°

B) Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:

- 1) 3 mesi e 15 gg. per gli impiegati dei livelli 1° A e 1° B
- 2) 2 mesi per gli impiegati dei livelli 2° e 3°
- 3) 1 mese e 15 gg. per gli impiegati dei livelli 4°, 5° bis, 5° e 6°

C) Per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

- 1) 4 mesi e 15 gg. per gli impiegati dei livelli 1° A e 1° B
- 2) 2 mesi e 15 gg. per gli impiegati dei livelli 2° e 3°
- 3) 2 mesi per gli impiegati dei livelli 4°, 5° bis, 5° e 6°

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

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

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

É in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° 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 comunicati per iscritto.



*Fondo sostegno al reddito - EBAT*  
*Stralcio del Regolamento*  
*Prestazioni a favore dei dipendenti*

# FONDO SOSTEGNO AL REDDITO - EBAT STRALCIO DAL REGOLAMENTO PRESTAZIONI A FAVORE DEI DIPENDENTI

## 1 SCOPO E APPLICABILITÀ

Il Fondo ha lo scopo di erogare prestazioni a favore delle imprese artigiane e dei lavoratori dipendenti dalle stesse, è istituito ai sensi degli Accordi interconfederali e sulla base dei contenuti dell'atto costitutivo dei Fondi Provinciali Accordo Interconfederale stipulato fra le parti costituenti l'Ente Bilaterale, in Trento il 30 giugno 1995.

## 2 FINANZIAMENTI

Il Fondo è alimentato dalle imprese artigiane con contributi annuali, così come previsto dagli Accordi Interconfederali del 1988 modificato in data 22 giugno 1993, e il suo intervento ha natura solidaristica tra le imprese artigiane.

Sono tenute al versamento al Fondo le imprese artigiane con personale dipendente, così come previsto dai rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro con esclusione dell'edilizia, dell'autotrasporto e i settori non coperti da contratti collettivi nazionali di lavoro.

Fermo restando che l'onere, dal punto di vista finanziario, è a carico del Fondo, lo stesso può avvalersi delle imprese per l'erogazione delle provvidenze.

## 3 PRESTAZIONI DEL FONDO

### 3.1 *Interventi a favore dei dipendenti*

#### 3.1.1 *Riduzione - sospensione dell'attività lavorativa*

*Causata da:*

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

Le quote che il Fondo eroga come provvidenze a favore dei lavoratori dipendenti, vengono indicate nelle seguenti misure per anno solare:

70 % per le prime 40 ore;

30% per le ulteriori ore fino a 640.

La percentuale del 70 % si applica ad ogni singolo lavoratore, esclusivamente per le prime 40 ore della somma dei periodi di sospensione effettuati nel corso dell'anno solare.

Ai dipendenti che non hanno i requisiti per accedere alla disoccupazione il Fondo interviene con la quota del 40% per un massimo di 640 ore per singolo lavoratore.

Il Fondo non interviene nei casi di sospensione che prevedono periodi iniziali inferiori alle 40 ore continuative per singolo lavoratore.

I lavoratori sono tenuti alla sottoscrizione di una apposita Autocertificazione attestante il ricorso alla disoccupazione ordinaria, specificando se si riferisce all'indennità con requisiti normali o indennità con requisiti ridotti, o attestante il mancato ricorso alla disoccupazione perché privo dei requisiti.

Gli apprendisti non sono tenuti ad alcuna dichiarazione.

Le autocertificazioni, sottoscritte dai lavoratori dovranno essere fornite all'Ufficio paga dell'Azienda o al consulente entro e non oltre 30 giorni dall'inizio della sospensione.

L'EBAT riterrà perfezionata la pratica con l'invio delle autocertificazioni di tutti i lavoratori interessati e solo successivamente provvederà all'erogazione del contributo.

L'EBAT potrà dare corso ad accertamenti presso Pubblici Uffici per verificare la rispondenza a verità di quanto dichiarato.

#### **Documentazione richiesta:**

- accordo sindacale di sospensione; stipulato a livello provinciale con le OOSS costituenti l'EBAT
- copia del libro presenze
- copia dei versamenti al FSR EBAT anno in corso e due precedenti
- autocertificazione
- copia busta paga mese precedente l'evento

#### **3.1.2 Contratti di solidarietà**

A fronte di accordi sindacali che stabiliscano una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare la dichiarazione di esubero del personale dipendente l'EBAT - Fondo Sostegno al Reddito interviene a favore dei lavoratori dipendenti a fronte di situazioni di difficoltà che comportino forme di riduzione dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale attuate con le procedure di cui all'art. 5 L. 19/7/93 n° 236.

In considerazione del fatto che la stipula del contratto di solidarietà non è compatibile con la richiesta di disoccupazione ordinaria, le provvidenze riconosciute ai lavoratori interessati sono indicate nelle seguenti misure per anno solare:

40% per un massimo di 340 ore per singolo lavoratore;

25% per le ulteriori ore.

Le percentuali sono riferite alla retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo del contributo di solidarietà (ammontare delle retribuzioni lorde dei 12 mesi precedenti, escluso straordinario, denunciate all'INPS).

La riduzione può essere richiesta per periodi continuativi superiori a 26 giorni lavorativi e per periodi superiori o uguali a 40 ore per dipendente, con un massimale di 700 ore aziendali per dipendente per anno solare e comunque non superiore a 800 ore aziendali nel biennio

Il calcolo delle ore di riduzione deve coincidere con l'aliquota di riduzione riportata sull'accordo, in caso

contrario il Ministero ritiene valida quest'ultima e riproporciona a questa le ore di riduzione, in questo caso l'intervento di EBAT si adegua alla decisione Ministeriale.

Al momento della stipula dell'accordo sindacale per riduzione di orario ogni lavoratore interessato deve aver fruito di tutte le ferie maturate, con esclusione di quelle previste per fermate collettive.

I contratti di solidarietà vanno stipulati a fronte di effettiva possibilità di ripresa dell'attività, si ritengono escluse dalla riduzione di orario la stagionalità e la ciclicità dei prodotti.

Gli accordi aziendali sottoscritti di riduzione dell'attività vanno inviati in originale, entro 8 giorni dalla data della stipula all'Ente Bilaterale dell'Artigianato Trentino, il Comitato di Gestione provvederà, direttamente o tramite apposita Commissione opportunamente delegata, a verificare che i contenuti siano veritieri e ad esprimere il parere di conformità.

Gli accordi visti verranno restituiti alle singole imprese in tempo utile per la presentazione delle domande agli uffici competenti.

#### **Documentazione richiesta:**

- accordo sindacale di riduzione di orario ; stipulato a livello provinciale con le OOSS costituenti l'EBAT
- scheda informativa aziendale - dettaglio dell'orario ordinario - dettaglio dell'orario concordato
- scheda informativa per la determinazione del contributo ministeriale
- elenco nominativo dei lavoratori interessati
- copia del libro presenze
- copia dei versamenti al FSR EBAT anno in corso e due precedenti
- copia busta paga mese precedente l'evento

#### **3.1.3 Malattia di lunga durata**

Nei casi che il lavoratore sia impossibilitato di recarsi al lavoro per un sopraggiunto stato morboso, non preesistente all'inizio del rapporto di lavoro, l'EBAT interviene con una provvidenza a favore dei dipendenti a cui si garantirà:

1. sino al 180 giorno di malattia l'integrazione del 100% del salario, con esclusione dei primi tre giorni, in deroga a quanto previsto al punto "Limitazioni";
2. dal 181 giorno fino allo scadere del 270 giorno di malattia integrazione del 34% per tutta la durata dell'intervento;
3. per gli apprendisti l'intervento sarà pari al 34% a partire dal primo giorno di mancata copertura da parte dell'azienda, fino allo scadere del 270 giorno.

L'intervento dell'Ente Bilaterale vale per singolo o su più interventi riconducibili ad un'originaria patologia. EBAT non si sostituisce a obblighi contrattuali aziendali ed interviene in assenza di integrazioni aziendali o dell'INPS.

Le percentuali sono riferite alla retribuzione in vigore al momento della prima assenza per malattia effettuata dal lavoratore nell'anno solare.



**Documentazione richiesta:**

- generalità del dipendente
- data di assunzione
- fotocopia della documentazione presentata all'INPS
- copia del libro presenze
- copia dei versamenti al FSR EBAT anno in corso e due precedenti
- copia busta paga mese precedente l'evento
- fotocopia certificato medico indicante la prognosi della malattia

**3.1.4 Maternità**

Per le lavoratrici assunte da almeno 12 mesi, l'EBAT prevede il riconoscimento, qualora il contratto applicato nell'azienda non contempli l'integrazione da parte dell'azienda, nei 5 mesi di assenza obbligatori, di una integrazione al trattamento INPS fino a garantire il 100% della retribuzione netta.

Le percentuali sono riferite alla retribuzione in vigore al momento della prima interruzione per maternità da parte della lavoratrice.

**Documentazione richiesta:**

- generalità della dipendente
- data di assunzione
- data presunta del parto
- fotocopia della documentazione presentata all'INPS
- copia del libro presenze
- copia dei versamenti al FSR EBAT anno in corso e due precedenti
- copia busta paga mese precedente l'evento

**3.1.5 Aspettativa facoltativa per maternità**

Per le dipendenti che, al termine del periodo obbligatorio di maternità, intendono usufruire della aspettativa non retribuita post parto ai sensi della Legge 1204, al momento del rientro definitivo sul lavoro l'EBAT riconoscerà una integrazione, a quanto corrisposto dall'INPS fino a garantire il reddito pari al 50% della retribuzione netta in vigore al momento della prima interruzione di attività per maternità da parte della lavoratrice stessa, per un totale di giorni 60 di assenza.

L'intervento sarà retroattivo e verrà erogato a favore di quelle dipendenti che hanno ripreso l'attività lavorativa da almeno 60 giorni.

**Documentazione richiesta:**

- generalità della dipendente
- data di assunzione
- copia del libro presenze
- copia dei versamenti al FSR EBAT anno in corso e due precedenti
- copia busta paga mese della prima interruzione per maternità
- dichiarazione del datore di lavoro di ripresa dell'attività lavorativa da almeno da almeno 60 giorni

**3.2 Limitazioni**

Potranno accedere ai benefici del Fondo esclusivamente i dipendenti delle aziende artigiane in regola con i versamenti all'Ente Bilaterale come previsto al punto Modalità.

Per tutte le erogazioni del presente regolamento e in particolare ai punti 3.1.1, 3.1.3, 3.1.5, da sole, o cumulativamente con altri eventuali interventi, non potranno superare il tetto massimo riconosciuto dalla Cassa Integrazione.

Nel caso in cui le somme stanziare non fossero sufficienti a coprire l'intero ammontare delle richieste, queste saranno soddisfatte in misura proporzionale, o per minor periodo rispetto alla richiesta, o per una percentuale inferiore.

Questo verrà stabilito ad insindacabile giudizio dal Comitato di Gestione dell'Ente Bilaterale.

Le domande per avere accesso alle prestazioni dei punti 3.1.3, 3.1.4, 3.1.5, 7, dovranno essere presentate all'EBAT attraverso gli Uffici dei Soci Fondatori entro 60 giorni dall'evento e le prestazioni verranno liquidate entro 90 giorni dalla ricezione di tutta la documentazione richiesta.

Eventuali casi particolari saranno valutati dal Comitato di Gestione.

## 5 MODALITÀ

Il Fondo Sostegno al Reddito stanzierà ogni anno, gli importi per le specifiche voci di spesa sulla base della programmazione di bilancio.

Il Comitato di Gestione, o una Commissione tecnica dallo stesso nominata, analizzerà entro 30 giorni le domande pervenute.

Il Comitato di Gestione delibererà sulle provvidenze da erogare alle singole imprese e autorizzerà alla liquidazione effettiva e si dovrà preventivamente accertare della corretta destinazione dei fondi, in particolare che le somme vengano indirizzate verso i lavoratori interessati per la parte di loro competenza.

Hanno titolo alle prestazioni dell'EBAT le aziende e i dipendenti delle stesse che risultino in regola con i versamenti all'EBAT per l'anno in corso e per i due precedenti, da almeno sei mesi di calendario dalla data del sopraggiungere dell'evento.

Fanno fede le date di versamento sulle ricevute bancarie o postali.

Si da mandato alla struttura tecnica di predisporre la modulistica prevista per il corretto funzionamento degli interventi.

## 6 DIVULGAZIONE

Il presente Regolamento verrà inviato, tramite numero speciale, a tutte le aziende aderenti all'EBAT e a tutti Consulenti del Lavoro della provincia di Trento.

Inoltre un congruo numero di copie verrà fornita ai Soci Fondatori, affinché provvedano ad eventuali divulgazioni mirate in via breve.

## 7 BANDO PER L'ANNO 2002

### ASSEGNO DI STUDIO

Il Fondo mette a disposizione per i figli a carico dei dipendenti delle aziende artigiane un assegno di studio quale contributo per la prima iscrizione all'ultimo anno, anche se integrativo, della scuola superiore. L'assegno di studio verrà liquidato ai figli dei dipendenti in forza nelle aziende artigiane alla data della liquidazione.

Entrambi i genitori non possono richiedere il contributo per lo stesso figlio.

Documentazione richiesta:

- generalità del dipendente
- data di assunzione
- copia del libro presenze
- copia dei versamenti al FSR EBAT anno in corso e due precedenti
- copia del certificato di iscrizione al 4° o 5° all'ultimo anno presso la Scuola media Superiore

*Approvato a voti unanimi nella seduta del 12 giugno 2001  
Recepito con delibera del Comitato di Gestione nr. 67/2001*



*Indennità regionale  
a favore dei lavoratori disoccupati  
inseriti nelle liste  
provinciali di mobilità*

## **INDENNITA REGIONALE A FAVORE DEI LAVORATORI DISOCCUPATI INSERITI NELLE LISTE PROVINCIALI DI MOBILITÀ**

È in vigore la legge regionale che in Trentino Alto Adige istituisce, unica in Italia, l'indennità di mobilità per i lavoratori che in caso di licenziamento dovuto a crisi dell'impresa, che non beneficiano degli ammortizzatori sociali (cassa integrazione straordinaria e indennità di mobilità nazionale) previsti dalla normativa nazionale.

I punti principali della legge

### **ART. 1**

#### ***I beneficiari dell'indennità regionale:***

Lavoratori licenziati per riduzione del personale residenti nella regione Trentino Alto Adige inseriti nelle liste di mobilità della Provincia di Trento e di Bolzano, i quali non abbiano i requisiti per beneficiare dell'indennità di mobilità prevista dalla legge nazionale n. 223/1991.

Es. Lavoratori licenziati da aziende artigiane, lavoratori licenziati da aziende occupanti meno di 16 dipendenti

### **ART. 2**

#### ***Misura dell'indennità regionale:***

L'indennità regionale verrà corrisposta nella misura dell'80% della retribuzione entro la quantità massima di £ 1.250.000 - mensili.

N.B. Si tratta della stessa quantità mensile prevista per gli altri lavoratori dalla legge nazionale, al momento della approvazione della legge regionale n. 29/93.

### **ART. 3**

#### ***Durata dell'indennità regionale:***

- l'indennità regionale è corrisposta per una durata massima di 12 mesi;
- qualora, durante tale periodo, il lavoratore venga cancellato dalla lista di mobilità l'indennità regionale cessa contemporaneamente;
- qualora il lavoratore venga sospeso dalla lista di mobilità sarà corrispondentemente sospesa anche l'indennità regionale. L'erogazione dell'indennità regionale riprenderà alla cessazione della sospensione.

### **ART. 4**

#### ***Cumulabilità***

Per i mesi nei quali al lavoratore spetta il trattamento ordinario di disoccupazione, l'indennità regionale è corrisposta ad integrazione dello stesso e nella differenza tra disoccupazione ordinaria e misura massima (£ 1.250.000) dell'indennità regionale.

### **ART. 5**

#### ***Domanda e decorrenza***

La domanda di indennità regionale va presentata entro 30 giorni dal licenziamento, unitamente alla domanda di disoccupazione ordinaria.

N.B. Trascorso tale termine cessa il diritto alla indennità regionale.

*Igiene e sicurezza sul lavoro*  
*D. Lgs. n. 626 - 94*

## IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

**D. Lgs 19 settembre 1994, n. 626**

### ***TITOLO I - CAPO I***

#### ***Disposizioni generali***

#### **Art. 3**

#### **MISURE GENERALI DI TUTELA**

Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori sono:

- a) valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
- b) eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non é possibile, loro riduzione al minimo;
- c) riduzione dei rischi alla fonte;
- d) programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell' azienda nonché l' influenza dei fattori dell' ambiente di lavoro;
- e) sostituzione di ciò che é pericoloso con ciò che non lo é, o é meno pericoloso;
- f) rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo;
- g) priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- h) limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- i) utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro;
- l) controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- m) allontanamento del lavoratore dall' esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona;
- n) misure igieniche;
- o) misure di protezione collettiva e individuale;
- p) misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- q) uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- r) regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;
- s) informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
- t) istruzioni adeguate ai lavoratori.

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.



**Art. 4****OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO, DEL DIRIGENTE E DEL PREPOSTO**

Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari

All'esito della valutazione di cui al comma primo, il datore di lavoro elabora un documento contenente:

- a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione di cui alla lettera a);
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

Il documento è custodito presso l'azienda ovvero unità produttiva.

Il datore di lavoro:

- a) designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;
- b) designa gli addetti al servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;
- c) nomina, nei casi previsti dall'art. 16, il medico competente.

Il datore di lavoro adotta le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, e in particolare:

- a) designa preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- b) aggiorna le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori tiene conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) fornisce ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- e) prende le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f) richiede l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g) richiede l'osservanza da parte del medico competente degli obblighi previsti dal presente decreto, informandolo sui processi e sui rischi connessi all'attività produttiva;
- h) adotta le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) informa il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

- l) si astiene, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- m) permette ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute e consente al rappresentante per la sicurezza di accedere alle informazioni ed alla documentazione aziendale di cui all'art. 19, comma primo, lettera e);
- n) prende appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno;
- o) tiene un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro é redatto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione consultiva permanente, di cui all'art. 393 del DPR 27-4-1955, n. 547, e successive modifiche, ed é conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza. Fino all'emanazione di tale decreto il registro é redatto in conformità ai modelli già disciplinati dalle leggi vigenti;
- p) consulta il rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dall'art. 19, comma primo, lettere b), c) e d);
- q) adotta le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti.

Il datore di lavoro effettua la valutazione di cui al comma primo ed elabora il documento di cui al comma secondo in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.

La valutazione di cui al comma primo e il documento di cui al comma secondo sono rielaborati in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Il datore di lavoro custodisce, presso l'azienda ovvero l'unità produttiva, la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, con salvaguardia del segreto professionale, e ne consegna copia al lavoratore stesso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta.

Per le piccole e medie aziende, con uno o più decreti da emanarsi entro il 31-3-1996 da parte dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, dell'industria, del commercio e dell'artigianato e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, in relazione alla natura dei rischi e alle dimensioni dell'azienda, sono definite procedure standardizzate per gli adempimenti documentali di cui al presente articolo. Tali disposizioni non si applicano alle attività industriali di cui all'art. 1 del DPR 17-5-1988, n. 175, e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi degli artt. 4 e 6 del decreto stesso, alle centrali, termoelettriche, agli impianti e laboratori nucleari, alle aziende estrattive ed altre attività minerarie, alle aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, e alle strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private.

Per le medesime aziende di cui al comma nono, primo periodo, con uno o più decreti dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, dell'industria, del commercio e dell'artigianato e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, possono essere altresì definiti:

- a) i casi relativi a ipotesi di scarsa pericolosità, nei quali é possibile lo svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e protezione in aziende ovvero unità produttive che impiegano un numero di addetti superiore a quello indicato nell' allegato I;
- b) i casi in cui é possibile la riduzione a una sola volta all' anno della visita di cui all' art. 17, lettera h), degli ambienti di lavoro da parte del medico competente, ferma restando l' obbligatorietà di visite ulteriori, allorché si modificano le situazioni di rischio.

Fatta eccezione per le aziende indicate nella nota (1) dell' allegato I, il datore di lavoro delle aziende familiari, nonché delle aziende che occupano fino a dieci addetti non é soggetto agli obblighi di cui ai commi secondo e terzo, ma é tenuto comunque ad autocertificare per iscritto l' avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l' adempimento degli obblighi ad essa collegati. L' autocertificazione deve essere inviata al rappresentante per la sicurezza. Sono in ogni caso soggette agli obblighi di cui ai commi secondo e terzo le aziende familiari nonché le aziende che occupano fino a dieci addetti, soggette a particolari fattori di rischio, individuate nell' ambito di specifici settori produttivi con uno o più decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità, dell' industria, del commercio e dell' artigianato, delle risorse agricole alimentari e forestali e dell' interno, per quanto di rispettiva competenza.

Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell' amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tal caso gli obblighi previsti dal presente decreto, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all' amministrazione competente o al soggetto che ne ha l' obbligo giuridico.

## **Art. 5**

### **OBBLIGHI DEI LAVORATORI**

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In particolare i lavoratori:

- a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell' ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

- f) non compiono di propria iniziativa operazione o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all' adempimento di tutti gli obblighi imposti dall' autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

## **TITOLO I - CAPO II**

### ***Servizio di prevenzione e protezione***

#### **Art. 9**

### **COMPITI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:

- a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all' individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell' organizzazione aziendale;
- b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di cui all' art. 4, comma secondo, lettera b) e i sistemi di controllo di tali misure;
- c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e di sicurezza di cui all' art. 11;
- f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all' art. 21.

Il datore di lavoro fornisce ai servizi di prevenzione e protezione informazioni in merito a:

- a) la natura dei rischi;
- b) l' organizzazione del lavoro, la programmazione e l' attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- d) i dati del registro degli infortuni e delle malattie professionali;
- e) le prescrizioni degli organi di vigilanza.

I componenti del servizio di prevenzione e protezione e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell' esercizio delle funzioni di cui al presente decreto.

Il servizio di prevenzione e protezione é utilizzato dal datore di lavoro.

## **TITOLO I - CAPO III**

### ***Prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, pronto soccorso***

#### **Art. 12**

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

Ai fini degli adempimenti di cui all' art. 4, comma quinto, lettera q), il datore di lavoro:

- a) organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di pronto soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell' emergenza;

- b) designa preventivamente i lavoratori incaricati di attuare le misure di cui all'art. 4, comma quinto, lettera a);
- c) informa tutti i lavoratori che possono essere esposti ad un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte ed i comportamenti da adottare;
- d) programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori possano, in caso di pericolo grave ed immediato che non può essere evitato, cessare la loro attività, ovvero mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
- e) prende i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave e immediato per la propria sicurezza ovvero per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.

Ai fini delle designazioni di cui al comma primo, lettera b), il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell'azienda ovvero dei rischi specifici dell'azienda ovvero dell'unità produttiva.

I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. Essi devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni ovvero dei rischi specifici dell'azienda ovvero dell'unità produttiva.

Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.

## **Art. 15 PRONTO SOCCORSO**

Il datore di lavoro, tenendo conto della natura dell'attività e delle dimensioni dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, sentito il medico competente ove previsto, prende i provvedimenti necessari in materia di pronto soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.

Il datore di lavoro, qualora non vi provveda direttamente, designa uno o più lavoratori incaricati dell'attuazione dei provvedimenti di cui al comma primo.

Le caratteristiche minime delle attrezzature di pronto soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione sono individuati in relazione alla natura dell'attività, al numero dei lavoratori occupati e ai fattori di rischio, con decreto dei Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale, della Funzione pubblica e dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sentita la commissione consultiva permanente e il Consiglio superiore di sanità.

Fino all'emanazione del decreto di cui al comma 3 si applicano le disposizioni vigenti in materia.

**TITOLO I - CAPO VI**  
**Informazione e formazione dei lavoratori**

**Art. 21**  
**INFORMAZIONE DEI LAVORATORI**

Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su:

- a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;
- b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
- c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- d) i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- e) le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- f) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;
- g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli artt. 12 e 15.

Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma primo, lettere a), b), c), anche ai lavoratori di cui all'art. 1, comma terzo.

**Art. 22**  
**FORMAZIONE DEI LAVORATORI**

Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori di cui all'art. 1, comma terzo, riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

La formazione deve avvenire in occasione:

- a) dell'assunzione;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono essere adeguatamente formati.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui al comma quarto deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 20, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, possono stabilire i contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro di cui all'art. 10, comma terzo, tenendo anche conto delle dimensioni e della tipologia delle imprese.





## **INDIRIZZI UTILI**



### **SLC CGIL**

Via Muredei, 8 - 38100 Trento  
Tel 0464.401 966 - fax 0461.935 176  
Internet : [www.cgil.it/slc.trentino](http://www.cgil.it/slc.trentino) - e-mail: [trentino@mail.cgil.it](mailto:trentino@mail.cgil.it)  
Segretario: Paolo Baldo



### **FISTEL CISL**

Via S. Croce, 61 - 38100 Trento  
Tel. 0461.215 210 - Fax 0461.237 458  
Internet: [www.filcacisltrentino.gpa.it](http://www.filcacisltrentino.gpa.it) - e-mail: [cislretn@tin.it](mailto:cislretn@tin.it)  
Coordinatore: Diego Faccini



### **UILCOM UIL**

Via Scaligero, 2 - 38066 Riva del Garda  
Tel. 0464.554 298 - fax. 0464.559 161  
Internet: [www.uil.tn.it](http://www.uil.tn.it) - e-mail: [uil.tn@flashnet.it](mailto:uil.tn@flashnet.it)  
Segretario: Ugo Marocchi



**INDIRIZZI UTILI**



**ENTE BILATERALE ARTIGIANATO TRENINO**  
Via Pietrastretta, 1 1 - 38100 Trento  
Tel. 0461.420681 - Fax 0461.420746 - e-mail: info@ebat-trentino.it  
www.ebat-trentino.it



**ASSOCIAZIONE ARTIGIANI E PICCOLE IMPRESE  
DELLA PROVINCIA DI TRENTO**  
Via Brennero, 182 - 38100 Trento

**CGIL**



**CGIL DEL TRENINO**  
Via Muredei, 8 - 38100 Trento



**CISL DEL TRENINO**  
Via S. Croce, 61 - 38100 Trento



**UIL DEL TRENINO**  
Via Prepositura, 48 - 38100 Trento

Supplemento a:

**l'artigianato**

rivista mensile dell'associazione artigiani e piccole imprese della provincia di Trento

Anno LI - N. 10 ottobre 2002

DIRETTORE RESPONSABILE: Gianni Benedetti

IN REDAZIONE: Mattia Eccheli, Adriano Chinellato

FOTOCOMPOSIZIONE E STAMPA: La Reclame s.n.c. - Trento

Autorizzazione del Tribunale di Trento n. 20 del 19.7.1949

TIRATURA: 2.500 copie

DIREZIONE, REDAZIONE, AMMINISTRAZIONE E PUBBLICITÀ:

Associazione Artigiani e Piccole Imprese della Provincia di Trento

Via Brennero, 182 - 38100 Trento - Tel. 0461 803800 - Fax 0461 824315