

**CONTRATTO
COLLETTIVO DI LAVORO
CANTONALE
PER L'INDUSTRIA
DEI CARTONAGGI**

GENNAIO 1995

(edizione 2007)

Art. 1 Scopo del Contratto Collettivo

Il presente contratto ha lo scopo:

- a) di promuovere condizioni di lavoro rispondenti alle esigenze personali e familiari dei lavoratori;
- b) di migliorare la collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori per la difesa e lo sviluppo degli interessi comuni;
- c) di garantire la pace sociale ai sensi dell'art. 357 lettera a) del CO.

Art. 2 Estensione

Sono sottoposti al presente contratto tutti i lavoratori delle ditte firmatarie; ad eccezione del personale d'ufficio e dei capi reparto.

Il CCL si applica anche al personale a tempo parziale la cui attività è pari ad almeno la metà della durata normale del lavoro.

Art. 3 Periodo di prova

Il periodo di prova può durare da 1 a 3 mesi e sarà concordato per iscritto prima dell'inizio dell'attività.

Art. 4 Disdetta (articolo 335 e segg. CO)

- 4.1 Il rapporto di lavoro può essere disdetto da ambo le parti rispettando i seguenti termini:
- durante il periodo di prova: per la fine di una settimana con preavviso di una settimana;
 - dopo il periodo di prova: nel primo anno di servizio, per la fine di un mese con preavviso di un mese;
 - dal secondo al nono anno di servizio, per la fine di un mese con preavviso di due mesi;
 - in seguito, per la fine di un mese con preavviso di tre mesi.

Lo scioglimento del rapporto di lavoro deve essere notificato per lettera raccomandata e deve pervenire entro la fine del mese.

- 4.2 Per tutto ciò che non è espressamente previsto, le parti firmatarie del presente contratto si riferiranno a quanto stabilito dal Codice delle Obbligazioni in materia di disdetta.

Art. 5 Mancato inizio o abbandono ingiustificato dell'impiego (Art. 337 d CO)

- 5.1 Se il lavoratore senza una causa grave non inizia o abbandona senza preavviso l'impiego, il datore di lavoro ha diritto a un'indennità corrispondente ad un quarto del salario mensile, egli ha inoltre diritto al risarcimento del danno suppletivo.
- 5.2 Se il datore di lavoro non ha subito alcun danno o ha subito un danno inferiore all'indennità prevista nel capoverso precedente, il giudice può ridurre l'indennità secondo il suo libero apprezzamento.
- 5.3 Il diritto all'indennità, se non si estingue per compensazione, deve essere fatto valere per azione giudiziaria o esecuzione entro trenta giorni dal mancato inizio o dall'abbandono dell'impiego, sotto pena di perenzione.

Art. 6 Doveri del lavoratore e del datore di lavoro

- 6.1 Il lavoratore è tenuto:
- a presentarsi puntuale al posto di lavoro e in un abbigliamento dignitoso;
 - a svolgere con diligenza e impegno il lavoro assegnatogli;
 - a utilizzare con cura le macchine e gli attrezzi di lavoro segnalando eventuali difetti;
 - a salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro trattando in particolare la clientela con cortesia e premura e non effettuando lavoro professionale fuori dall'azienda;
 - a mantenere il massimo riserbo su quanto nell'ambito della sua attività.
- 6.2 Il datore di lavoro è tenuto:
- a proteggere la personalità del lavoratore riconoscendo la funzione di collaboratore;
 - a salvaguardare la salute.

Art. 7 Durata normale del lavoro

- 7.1 La durata normale del lavoro è di 40 ore settimanali, ripartite su 5 giorni.
- 7.2 Per tenere conto delle esigenze dei lavoratori e delle aziende, possono essere introdotti moduli speciali di durata del lavoro purché sia rispettata una durata settimanale media di 40 ore.
- In tal caso valgono le seguenti condizioni:
- la durata del lavoro non può superare le 45 ore né essere inferiore alle 32 ore settimanali;
 - il periodo di conteggio è di un anno. Le ore eccedenti sono considerate ore straordinarie. Quelle mancanti vengono azzerate qualora non venissero recuperate nel 1° trimestre dell'anno successivo;

- la retribuzione salariale avviene uniformemente in base alla settimana lavorativa di 40 ore;
- l'introduzione di moduli speciali deve avvenire sulla base di un accordo tra la direzione ed i lavoratori coinvolti.

7.3 L'orario normale di lavoro può essere derogato se ciò è reso necessario da ragioni tecniche relative all'esercizio dell'azienda.

Per i motivi predetti la ditta, su richiesta del dipendente, è però tenuta a corrispondere il salario concordato. Il dipendente sarà perciò tenuto ad effettuare le eventuali ore mancanti su richiesta della ditta.

7.4 In caso di mancanza di lavoro, di riparazioni urgenti e di perturbazioni dell'esercizio dell'azienda verranno decisi provvedimenti tra le parti contraenti.

7.5 Alla vigilia dei giorni festivi il lavoro cessa al più tardi alle ore 17.00. Tale regola non è applicabile al personale che effettua il turno dalle 14.00 alle 22.00.

Art. 8 Lavoro compensativo

8.1 Se il lavoro è sospeso per un tempo relativamente breve a cagione di disfunzioni d'esercizio di ponti o di circostanze analoghe, oppure se un congedo è concesso, su richiesta a un lavoratore, il datore di lavoro può ordinare la compensazione entro un termine conveniente derogando alla durata massima della settimana lavorativa.

8.2 La compensazione del singolo lavoratore non può superare, compreso il lavoro straordinario, due ore al giorno salvo nei giorni liberi o nelle semigiornate libere (questo articolo si applicherà, per esempio, nel caso della chiusura dell'azienda a fine anno).

Art. 9 Ore supplementari

9.1 Il lavoro supplementare o straordinario dovrà essere limitato al puro indispensabile.

9.2 Il datore di lavoro può, senza il permesso dell'Autorità, ordinare delle ore straordinarie come all'art. 12 della legge federale sul lavoro; l'operaio è tenuto a compiere questo ore supplementari.

Da parte sua il datore di lavoro è tenuto a prendere in considerazione le domande di dispensa presentate dagli operai quando siano sufficientemente motivate.

Oltre questo limite è necessario un permesso dell'Autorità cantonale.

9.3 Il lavoro straordinario, ossia quello eseguito oltre la durata normale del lavoro, deve essere compensato con un supplemento del 25 % per lavoro diurno, 50 % per lavoro notturno e durante un giorno festivo. Il supplemento per lavoro notturno non vale per il personale che lavora a turni.

I supplementi verranno conteggiati entro il 31 dicembre dell'anno in questione.

In ogni caso verranno conteggiate solamente le ore preventivamente autorizzate.

Le prime 24 ore di straordinario annue sono pagate senza supplemento.

9.4 È considerato notturno il lavoro compreso tra le ore 22.00 e le ore 06.00.

9.5 La durata dell'orario normale del lavoro può essere superata per l'esecuzione di un lavoro accessorio secondo l'articolo 14 della legge federale sul lavoro.

Art. 10 Lavoro a turno

10.1 Per il lavoro a turno fanno stato le disposizioni della legge sul lavoro e le autorizzazioni speciali delle Autorità.

10.2 I lavoratori sono tenuti a compiere il lavoro a turno ordinato dalla Direzione della fabbrica.

Art. 11 Vacanze

11.1 I lavoratori hanno diritto alle seguenti vacanze pagate:

- 5 settimane fino al compimento del 20.mo anno di età;
- 4 settimane dopo il 20.mo anno di età;
- 5 settimane a partire da 50 anni di età con 10 anni di attività nell'azienda.

11.2 Il pagamento delle vacanze è rapportato esattamente al guadagno effettivo di lavoro: quattro settimane di vacanza = quattro settimane di salario (rispettivamente 5 settimane).

11.3 Gli operai che lasciano l'azienda durante l'anno, hanno diritto alle vacanze pro rata.

11.4 Le vacanze non possono essere rinviate oltre il 31 marzo dell'anno seguente né sostituite con lavoro retribuito.

11.5 Giorni festivi infrasettimanali pagati che cadono durante il periodo delle vacanze non danno diritto al prolungamento di queste. Saranno invece retribuiti quali giorni festivi pagati.

11.6 Il datore di lavoro stabilisce la data delle vacanze considerando i desideri del lavoratore, per quanto sono compatibili con gli interessi dell'azienda e dell'economia domestica. La ditta può decidere le vacanze collettive mediante la chiusura della fabbrica.

11.7 I dipendenti che di regola non prestano il numero delle ore lavorative settimanali normali (es. metà tempo), hanno diritto alla retribuzione delle vacanze in proporzione alle ore di lavoro effettuate.

11.8 Le indennità di vacanza, maturate devono essere versate prima dell'inizio delle vacanze stesse.

- 11.9 Durante le vacanze è vietato al dipendente di esercitare qualsiasi attività retribuita. Se contravviene a questa disposizione esso dovrà rimborsare le indennità di vacanza.

Art. 12 Giorni festivi infrasettimanali

- 12.1 I dipendenti, a condizione che siano occupati da almeno 3 mesi nella fabbrica, hanno diritto a 9 giorni infrasettimanali festivi pagati parificati alle domeniche.

I giorni sono i seguenti:

- Epifania
- Lunedì di Pasqua
- Festa del lavoro (1° maggio)
- Ascensione
- Festa Nazionale (1° agosto)
- Assunzione (15 agosto)
- Ognissanti (1° novembre)
- Natale (25 dicembre)
- S. Stefano (26 dicembre)

Qualora questi giorni cadano di sabato o domenica i dipendenti non hanno diritto ad alcuna retribuzione.

- 12.2 Ha diritto al giorno festivo pagato chi ha lavorato il giorno precedente e il giorno seguente il giorno festivo stesso oppure se era assente per congedo accordato.
- 12.3 È logico che se il giorno festivo cade il venerdì e il sabato in ditta non si lavora il giorno festivo viene parimenti pagato.
- 12.4 In caso di assenza ingiustificata nei tre mesi precedenti, l'operaio perde il diritto al pagamento del giorno festivo.

Art. 13 Congedi pagati

Ogni dipendente ha diritto al salario completo per i seguenti congedi pagati a condizione che essi non cadono in giorni festivi pagati o in periodi di vacanze:

- in caso di matrimonio (diritto dopo 3 mesi di attività nell'Azienda): 5 giorni
- in caso di nascita di un figlio: 1 giorno
- in caso di morte di un coniuge o di un figlio: 4 giorni
- in caso di morte dei genitori: 3 giorni
- in caso di matrimonio di fratelli, sorelle o figli: 1 giorno
- in caso di trasloco (massimo una volta ogni due anni): 1 giorno
- per ispezione militare: ½ giornata
- per corsi di formazione organizzati dalla commissione paritetica: 1 giorno

Art. 14 Indennità per il pasto

Quando la pausa per il pranzo o la cena non può essere effettuata i lavoratori ricevono un'indennità per il pasto di Frs 5.-.

Tale regola è valida solo per il personale che lavora a turni.

Art. 15 Salari

15.1 Il salario è fissato d'intesa tra il datore di lavoro e l'operaio. Tuttavia il salario versato al personale capace di fornire un lavoro di rendimento normale non potrà essere inferiore ai seguenti minimi (paga oraria):

	salario orario	salario mensile (media 173.3 ore)
a) Operai qualificati		
nel 1° anno dopo il tirocinio	fr. 21.23	fr. 3'679.16
nel 2° anno dopo il tirocinio	fr. 22.33	fr. 3'869.79
nel 3° anno dopo il tirocinio	fr. 23.38	fr. 4'051.75
b) Aiuto cartoniere		
nel 1° anno	fr. 18.03	fr. 3'124.60
nel 2° anno	fr. 18.56	fr. 3'216.45
c) Operai che svolgono lavori particolari		
nel 1° anno	fr. 16.41	fr. 2'843.85
nel 2° anno	fr. 16.96	fr. 2'939.17
d) Operai ausiliari		
nel 1° anno	fr. 14.26	fr. 2'471.26
nel 2° anno	fr. 15.33	fr. 2'656.69

Art. 16 Compensazione del rincaro

16.1 La compensazione del caro-vita è riconosciuta fino ad un massimo dell'1 % ed è effettuata con decorrenza 1° gennaio sulla base dell'indice di fine ottobre dell'anno precedente.

16.2 Se la percentuale di rincaro è superiore all'1 %, per la differenza le parti apriranno una trattativa.

16. Il caro-vita per i salari dal 1° gennaio 1995 è del 0.4 % e sarà riferito ai salari in vigore il 31 dicembre 1993.
L'indice di partenza per il calcolo del caro-vita per i salari dal 1° gennaio 2007 è riferito all'indice del 31 ottobre 2006.

I salari minimi fissati all'art. 15 sono aggiornati all'indice del costo della vita al 31 ottobre 2006 (112.4 punti).

16.4 L'eventuale rincaro è compensato fino ad una concorrenza massima di Frs. 4'000.- di salario mensile.

Art. 17 Tredicesima mensilità

Ogni dipendente ha diritto alla 13.ma mensilità corrispondente al 100 % del salario medio su base annuale.

In caso di assunzione o disdetta nel corso dell'anno, la 13.ma mensilità sarà corrisposta pro rata temporis purché la durata del rapporto di lavoro sia almeno di tre mesi.

Qualora fosse data disdetta per cause gravi (art. 4.5) il diritto alla tredicesima viene a cadere.

Eventuali prestazioni superiori, accordate in precedenza, saranno mantenute.

Art. 18 Assegni figli

I lavoratori hanno diritto agli assegni previsti dalla legislazione cantonale.

Art. 19 Indennità per servizio militare

19.1 I militari tenuti a compiere corsi di ripetizione, corsi complementari o di quadri nell'esercito svizzero e nella protezione civile hanno diritto alle seguenti indennità:

- operai celibi 80 % della perdita di salario,
- operai sposati, come pure celibi con oneri familiari, 100 % della perdita di salario.

19.2 L'indennità è pagata dal datore di lavoro dietro presentazione del certificato di servizio compiuto il quale determina l'assegno dell'indennità per mandato guadagno.

19.3 L'assegno per perdita di salario spetta integralmente al datore di lavoro.

19.4 Quando un operaio lascia di sua volontà nel corso dell'anno di attività che dà diritto all'indennità per mancato guadagno, deve rimborsare al datore di lavoro proporzionalmente l'indennità versata in più del compenso legale (1 mese = 1/12).

Art. 20 Assicurazione in caso di malattia

- 20.1 Tutti i dipendenti della Ditta sono tenuti ad essere assicurati presso una cassa malati riconosciuta dalla Confederazione per un'indennità giornaliera di almeno l'80 % del salario. La Ditta provvede a stipulare l'assicurazione.
- 20.2 La scelta dell'assicurazione è fatta dalla Direzione.
La durata dell'indennizzo dev'essere di 720 giorni nel corso di un periodo di 900 giorni consecutivi. In caso di tubercolosi, illimitato.
- 20.3 Il diritto all'indennità è acquisito dopo il periodo di prova presso la Ditta. Per ogni singolo caso di versamento avverrà con un termine di attesa di tre giorni.
- 20.4 I premi della Cassa Malati sono a carico del dipendente e del datore di lavoro nella misura del 50 % ciascuno.
- 20.5 Se il lavoratore non fosse idoneo all'assicurazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondergli, ai sensi dell'articolo 324 lett. a) del CO in caso di incapacità al lavoro per malattia il salario come all'articolo 21 durante i seguenti periodi nel corso di un anno:

Durata dell'impiego:

Durata della prestazione:

nel 1. anno di servizio
dopo 1 anno di servizio
dopo 2 anni di servizio
dopo 5 anni di servizio

3 settimane
1 mese
2 mesi
3 mesi

- 20.6 Con il pagamento dei sussidi sopraccitati il datore è pure liberato dell'obbligo derivatogli dall'art. 324 a) CO di fronte agli operai assicurabili.

Art. 21 Assicurazione contro gli infortuni

Tutti i lavoratori sono assicurati contro gli infortuni professionali e non professionali conformemente alla legislazione federale (LAINF).

Art. 22 Indennità di partenza (Art. 339b CO)

- 22.1 Al lavoratore con almeno 50 anni di età, che cessa l'attività dopo 20 o più anni di servizio, dovrà essere versata un'indennità di partenza.
- 22.2 Se il lavoratore muore durante il rapporto di lavoro, l'indennità deve essere versata al coniuge superstite o ai figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, alle altre persone verso le quali il lavoratore adempiva obblighi di assistenza.

- 22.3 L'indennità di partenza è fissata sulla base dello stipendio mensile.
- 22.4 Essa viene versata proporzionalmente a un punteggio ottenuto moltiplicando i due fattori (anni di età per gli anni di servizio) e precisamente secondo la seguente scala:
- | | |
|-------------------------|--------------------|
| da 1000 a 1199 punti | 2 mesi d'indennità |
| da 1200 a 1399 punti | 3 mesi d'indennità |
| da 1400 a 1599 punti | 4 mesi d'indennità |
| da 1600 a 1799 punti | 5 mesi d'indennità |
| da 1800 a 1999 punti | 6 mesi d'indennità |
| da 2000 a 2199 punti | 7 mesi d'indennità |
| da 2200 punti in avanti | 8 mesi d'indennità |
- 22.5 L'indennità può essere diminuita o soppressa se il rapporto di lavoro è disdetto dal lavoratore senza causa grave o è sciolto senza preavviso dal datore di lavoro per causa grave.
- 22.6 L'indennità è esigibile con la fine del rapporto di lavoro.
- 22.7 Il datore di lavoro non deve alcuna indennità nella misura in cui un'istituzione di previdenza a favore del personale sia tenuta a future prestazioni superiori ai contributi pagati dal lavoratore, compresi i rispettivi interessi se si tratta di un fondo di risparmio e dedotte le prestazioni già effettuate durante il rapporto di lavoro per la copertura di un rischio.
- 22.8 Il datore di lavoro non deve alcuna indennità neppure nella misura in cui s'impegni a pagare al lavoratore future prestazioni previdenziali o gliele assicuri attraverso un terzo.

Art. 23 Pagamento del salario in caso di decesso (Art. 338 CO)

- 23.1 In caso di decesso del lavoratore il datore di lavoro verserà un'indennità di un mese di salario a far tempo dal giorno della morte, sempre che il lavoratore lasci il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza.
- 23.2 La suddetta indennità sarà di due mesi di salario se il rapporto di lavoro durava da più di 5 anni.

Art. 24 Fondazione di previdenza

Le ditte sono tenute ad assicurare i dipendenti contro i rischi di invalidità, morte e vecchiaia almeno secondo le disposizioni della Legge Federale sulla previdenza professionale (LPP).

Art. 25 Commissione di fabbrica

I dipendenti del reparto cartonaggi hanno diritto di essere rappresentati nell'eventuale commissione di fabbrica, con almeno un memebro.

Art. 26 Divergenze

- 26.1 Per la soluzione delle vertenze che dovessero sorgere nell'applicazione del contratto dovrà essere in primo luogo tentato l'accordo fra le due parti contraenti. In caso contrario la vertenza sarà sottoposta alla commissione paritetica.
- 26.2 In caso di divergenza fra le parti contraenti, sarà dato mandato arbitrale all'Ufficio cantonale di conciliazione che deciderà inappellabilmente.

Art. 27 Mantenimento delle condizioni più favorevoli

Le convenzioni preesistenti più favorevoli fissate a operai singoli con contratto individuale, non vengono modificate all'entrata in vigore del presente contratto, anche per questi dipendenti sono applicabili però tutte le altre disposizioni del presente CCL, più favorevoli.

Art. 28 Entrata in vigore, durata e disdetta del CCL

- 28.1 Il presente contratto cantonale sostituisce i contratti collettivi dell'industria dei cartonaggi, nonché tutti gli accordi collettivi stipulati precedentemente.
- 28.2 Esso entra in vigore il 1. gennaio 1995 ed ha validità fino al 31 dicembre 1998.
- 28.3 Se non verrà disdetto a mezzo raccomandata 3 mesi prima della sua scadenza si riterrà tacitamente rinnovato per un anno e così di seguito.

Steso, letto ed approvato le parti si firmano:

I SINDACATI

Sindacato Cristiano Sociale
Arti Grafiche e OCST

Sindacato del Libro
e della Carta (SLC)
e Camera del Lavoro
del Cantone Ticino

LE AZIENDE

Corrug SA
Zona Industriale 1, 6807 Taverne

Fratelli Roda SA
Zona Industriale 2, 6807 Taverne

Saica SA
Viale Franscini 28, 6500 Bellinzona

Tisca Nova SA
Via Stazione 6, 6596 Gordola

REGOLAMENTO

della Commissione paritetica dell'industria del cartonaggi del Cantone Ticino

1. In applicazione del protocollo addizionale viene nominata una Commissione paritetica dell'industria dei cartonaggi del Cantone Ticino chiamata in seguito CPC.
2. La CPC è composta di 4 membri di ognuna delle parti contraenti. Essa nomina un presidente e un segretario, che di regola stanno in carica 1 anno, scelti alternativamente fra la delegazione dei datori di lavoro e quella degli operai.
3. La CPC si radunerà almeno due volte all'anno e ogni qualvolta una delle parti contraenti domanderà al presidente la convocazione, la stessa dovrà avvenire entro 8 giorni.
4. Le riunioni sono valide qualora le parti contraenti sono rappresentate dallo stesso numero di delegati. Le decisioni dovranno avere il suffragio della maggioranza.
5. Le decisioni della CPC verranno verbalizzate dal segretario ed ogni membro dovrà riceverne copia negli otto giorni seguenti la seduta.
6. La CPC sarà impegnata dalla firma collettiva del presidente e del segretario.
7. I compiti del segretario saranno:
 - a) Le convocazioni su richiesta del presidente;
 - b) La redazione dei verbali;
 - c) La tenuta della contabilità della CPC;
 - d) L'incasso dei contributi e il versamento delle prestazioni.
8. I membri ricevono per le loro prestazioni alle sedute, negoziati, controlli, ecc. unicamente un rimborso spese deciso dalla commissione stessa volta per volta.
9. La CPC avrà i seguenti compiti:
 - a) Vigilare sull'applicazione del CCL e procedere di propria iniziativa o su richiesta di una delle parti a controlli in rapporto a salari, alle prestazioni sociali, ecc.;
 - b) L'amministrazione e l'impiego del fondo di solidarietà;
 - c) L'organizzazione di manifestazioni dell'ambito degli scopi del contributo di solidarietà.
 - d) La stesura di un rapporto dettagliato annuale ad uso delle maestranze sulla gestione del fondo di solidarietà.
10. Il presente Regolamento, approvato dalle associazioni contraenti, entra in vigore unitamente al Protocollo addizionale del 1° giugno 1970, di cui forma parte integrante, e avrà la sua stessa durata.

Il protocollo addizionale e il regolamento della commissione paritetica sono stati letti ed approvati dalle parti che si firmano:

I SINDACATI

Sindacato Cristiano Sociale
Arti Grafiche e OCST

Sindacato del Libro
e della Carta (SLC)
e Camera del Lavoro
del Cantone Ticino

LE AZIENDE

Corruga SA
Zona Industriale 1, 6807 Taverne

Fratelli Roda SA
Zona Industriale 2, 6807 Taverne

Saica SA
Viale Franscini 28, 6500 Bellinzona

Tisca Nova SA
Via Stazione 6, 6596 Gordola

PROTOCOLLO ADDIZIONALE
al contratto collettivo di lavoro cantonale nell'industria
dei cartonaggi

CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ

1. I dipendenti non aderenti alle federazioni operaie contraenti sono sottoposti all'obbligo di un contributo di solidarietà del seguente ammontare:

uomini e donne: Fr. 12.— al mese

2. I datori di lavoro sono tenuti a trattenere l'importo del contributo di solidarietà che verrà dedotto mensilmente dal salario. Le ditte si rendono responsabili delle ritenute non effettuate. Il contributo non è dovuto a partire dal 3. mese di inabilità totale al lavoro.
3. Queste somme saranno versate trimestralmente alla Commissione paritetica dell'industria dei cartonaggi del Cantone Ticino nominata a questo scopo.
4. L'avvenuto versamento del contributo di solidarietà da parte dell'operaio sarà certificato dal rilascio, da parte della Commissione paritetica, di una carta professionale.
5. Scopi e impiego del fondo di solidarietà:

Il fondo può essere utilizzato unicamente per i seguenti scopi:

- a) Per coprire le spese per le trattative e la stesura del CCL;
 - b) Per il pagamento delle indennità delle riunioni della Commissione paritetica;
 - c) Per subsidiare partecipazioni a corsi di perfezionamento, visite ad aziende e ad esposizioni che interessano la professione;
 - d) Per organizzare corsi di perfezionamento e di specializzazione.
6. Tutto il personale sottoposto al presente contratto collettivo di lavoro potrà beneficiare delle prestazioni del fondo stesso e partecipare alle manifestazioni organizzate dalla Commissione paritetica.