

**VERBALE DI ACCORDO
PER IL CCNL VIDEOFONOGRAFICI**

Addì, in Milano, 31 marzo 2011, presso la sede di ASSOLOMBARDA

Tra

AFI rappresentata dall'Avv. Leopoldo Lombardi;

FIMI rappresentata dal Dott. Enzo Mazza;

PMI rappresentata dal dott. Mario Limongelli;

UNIVIDEO rappresentata dal dott. Roberto Guerrazzi;

con ASSOLOMBARDA - Gruppo Merceologico delle Aziende Videofonografiche
rappresentata dal Presidente dott. Stefano Scauri con l'assistenza dell'Avv. Giuliana Perotti, del
Dr. Alessandro Righetti e del Dr. Giampietro Rossetti

e

FISTEL-CISL NAZIONALE rappresentata dal Sig. Silvio Belleni
SLC-CGIL NAZIONALE rappresentata dal Sig. Santino Pizzamiglio e dalla Sig.ra Giulia Bonelli
UILCOM-UIL NAZIONALE rappresentata dal Segretario Generale Bruno Di Cola, dal Segretario
Nazionale Fabio Benigni e per il Coordinamento dalla sig.ra Roberta Musu

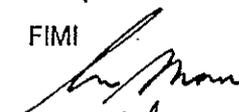
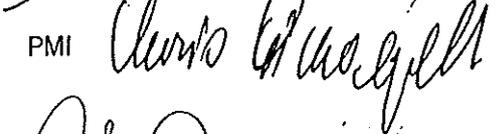
PREMESSO CHE

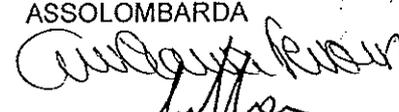
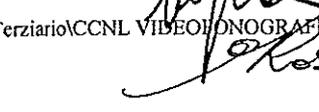
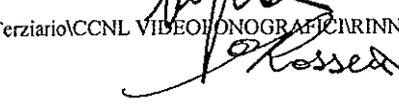
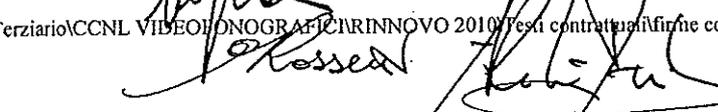
- Le parti hanno sottoscritto in data 15 febbraio 2011 il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende videofonografiche, con decorrenza dal 1.1.2011 e scadenza al 31.12.2013;

- le parti nell'ambito del suddetto accordo di rinnovo hanno condiviso di incontrarsi entro il mese di marzo 2011 per sottoscrivere il nuovo testo del CCNL;

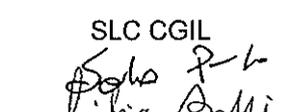
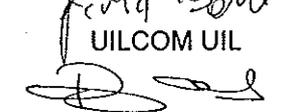
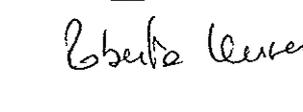
tutto ciò premesso, le parti si sono incontrate in data odierna e hanno sottoscritto in ogni sua parte il nuovo testo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende videofonografiche

AFI

FIMI

PMI

UNIVIDEO

ASSOLOMBARDA





FISTEL CISL

SLC CGIL

UILCOM UIL




Addì, in Milano, 15 Febbraio 2011

presso la sede di ASSOLOMBARDA

Tra

AFI rappresentata dall'avv. Leopoldo Lombardi;

FIMI rappresentata dal dott. Enzo Mazza;

PMI rappresentata dal dott. Mario Limongelli;

UNIVIDEO rappresentata dal dott. Roberto Guerrazzi;

con ASSOLOMBARDA - Gruppo Merceologico delle Aziende Videofonografiche rappresentata dal Presidente dott. Stefano Scauri con l'assistenza dell'avv. Giuliana Perotti, del dott. Alessandro Righetti e del dott. Giampietro Rossetti

e

FISTEL-CISL NAZIONALE rappresentata dal sig. Silvio Belleni

SLC-CGIL NAZIONALE rappresentata dal sig. Santino Pizzamiglio e dalla sig.ra Giulia Bonelli

UILCOM-UIL NAZIONALE rappresentata dal Segretario Generale Bruno Di Cola, dal Segretario Nazionale Fabio Benigni e per il Coordinamento dalla sig.ra Roberta Musu

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle industrie videofonografiche.

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in a loose cluster at the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being highly stylized or cursive. The names of the signatories correspond to the representatives listed in the text above, such as Leopoldo Lombardi, Enzo Mazza, Mario Limongelli, Roberto Guerrazzi, Stefano Scauri, Giuliana Perotti, Alessandro Righetti, Giampietro Rossetti, Silvio Belleni, Santino Pizzamiglio, Giulia Bonelli, Bruno Di Cola, Fabio Benigni, and Roberta Musu.

	gli esami dei lavoratori studenti	pag. 36
Art.37-ter	Congedi per formazione e per formazione continua	pag. 36
Art.38	Ambiente di lavoro – doveri delle aziende e dei lavoratori	pag. 37
Art.39 -	Portatori di handicap	pag. 38
Art.40 -	Apprendistato professionalizzante	pag. 39
Art.41 -	Aspettativa	pag. 46
Art.42 -	Trasferimento di azienda - Cessazione di attività	pag. 47
Art.43 -	Reclami e controversie	pag. 47
Art.44 -	Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore	pag. 47
Art.45 -	Affissione del contratto	pag. 47
Art.46 -	Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa	pag. 47
Art.47 -	Decorrenza e durata	pag. 48

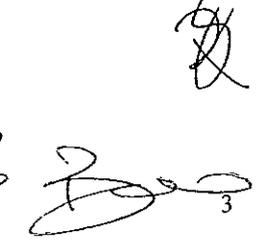
PARTE SPECIALE I OPERAI

Art. 1 -	Periodo di prova	pag. 48
Art. 2 -	Entrata ed uscita	pag. 48
Art. 3 -	Addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia	pag. 49
Art. 4 -	Sospensione ed interruzione del lavoro	pag. 49
Art. 5 -	Sospensioni e riduzioni di lavoro	pag. 49
Art. 6 -	Recuperi	pag. 50
Art. 7 -	Festività	pag. 50
Art. 8 -	Lavoro straordinario, notturno e festivo	pag. 50
Art. 9 -	Passaggio temporaneo di mansioni	pag. 52
Art.10 -	Forme di retribuzione	pag. 52
Art.11 -	Regolamentazione lavoro a cottimo	pag. 52
Art.12 -	Ferie	pag. 53
Art.13 -	Indumenti di lavoro	pag. 54
Art.14 -	Infortuni sul lavoro e malattie professionali	pag. 54
Art.15 -	Trattamento in casi di malattia e infortunio non sul lavoro	pag. 55
Art.16 -	Congedo matrimoniale	pag. 57
Art.17 -	Tutela della maternità	pag. 57
Art.18 -	Servizio militare	pag. 58
Art.19 -	Disciplina aziendale	pag. 58
Art.20 -	Rilevazione presenza al lavoro	pag. 59
Art.21 -	Assenze	pag. 59
Art.22 -	Permessi di entrata ed uscita	pag. 59
Art.23 -	Consegna e conservazione utensili e materiale	pag. 59
Art.24 -	Divieti	pag. 59
Art.24bis	Tutela diritto d'autore	pag. 60
Art.25 -	Provvedimenti disciplinari	pag. 60
Art.26 -	Multe e sospensioni	pag. 60
Art.27 -	Licenziamento per mancanze	pag. 61
Art.28 -	Preavviso	pag. 61
Art.29 -	Trattamento di fine rapporto (TFR)	pag. 62
Art.30 -	Indennità in caso di morte	pag. 62
Art.31 -	Visite di inventario e di controllo	pag. 62
Art.32 -	Trasferte	pag. 62
Art.33 -	Modalità di corresponsione della retribuzione agli operai	pag. 63

M.


foei









**PARTE SPECIALE II
QUADRI-IMPIEGATI**

Art. 1 -	Periodo di prova	pag. 63
Art. 2 -	Trattamento in materia di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro	pag. 64
Art. 3 -	Festività	pag. 64
Art. 4 -	Lavoro straordinario, notturno e festivo	pag. 65
Art. 5 -	Passaggio temporaneo di mansioni	pag. 66
Art. 6 -	Indennità maneggio denaro-cauzione	pag. 67
Art. 7 -	Ferie	pag. 67
Art. 8 -	Retribuzione oraria	pag. 68
Art. 9 -	Trattamento in caso di malattia e infortunio	pag. 68
Art.10 -	Congedo matrimoniale	pag. 70
Art.11 -	Trattamento in caso di gravidanza e puerperio	pag. 70
Art.12 -	Servizio militare	pag. 70
Art.13 -	Trasferta	pag. 71
Art.14 -	Doveri dell'impiegato	pag. 71
Art.14bis-	Tutela diritto d'autore	pag. 72
Art.15 -	Assenze e permessi	pag. 72
Art.16 -	Disciplina del lavoro	pag. 72
Art.17 -	Preavviso	pag. 73
Art.18 -	Trattamento di fine rapporto	pag. 74
Art.19 -	Indennità in caso di morte	pag. 74
Art.20 -	Elementi e computo della retribuzione	pag. 74

ALLEGATI

1)	Aumenti contrattuali, decorrenze e minimi tabellari - Una tantum -	pag. 76 pag. 76
2)	Apprendistato professionalizzante - Attestazione capacità formativa dell'impresa - Piano formativo individuale - Attestazione dell'attività formativa	pag. 77 pag. 78 pag. 83
3)	Avviso comune per il contrasto alla "pirateria digitale" trasmesse ad AGCOM	pag. 87

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive names.

PREMESSA

Il presente CCNL viene stipulato riconoscendo all'autonomia contrattuale delle parti la funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo cui le parti stesse riconnettono un ruolo di primaria importanza nella prevenzione dei conflitti.

In coerenza con l'impostazione, le parti si danno atto in nome proprio e per conto degli Organismi territoriali collegati, delle imprese aderenti e delle RSU dei lavoratori, che la condizione necessaria per il consolidamento del sistema di relazioni industriali concordato è la sua puntuale osservanza ai diversi livelli.

Pertanto, le parti s'impegnano a rispettare e a far rispettare le norme del CCNL e le applicazioni aziendali ad esse coerenti.

Nello specifico, le Associazioni industriali sono impegnate ad adoperarsi, per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate, mentre le OOSS s'impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni o intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordi ai vari livelli e, tutto ciò, nell'ambito di una corretta e puntuale applicazione delle norme contrattuali.

Il presente CCNL è stato stipulato sulla base della presente premessa che ne costituisce parte integrante.

Parte GENERALE

Art. 1 - Applicabilità del contratto.

Il presente contratto si applica alle aziende videofonografiche e in particolare a tutte le aziende che svolgono attività di produzione, distribuzione o commercializzazione dei prodotti videofonografici indipendentemente dal supporto videofonografico e/o fonografico utilizzato.

Sezione I - RAPPORTI SINDACALI

Art. 2 - Il sistema delle relazioni sindacali.

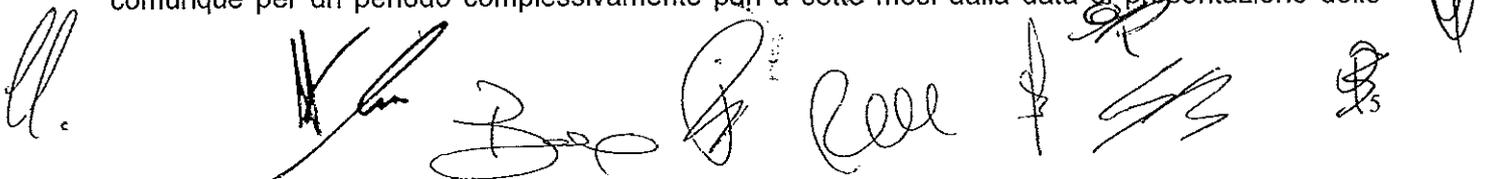
Il sistema delle relazioni sindacali è costituito:

- dal CCNL;
- dalla contrattazione aziendale negli ambiti e con le modalità previste dal CCNL;
- da una coordinata articolazione di relazioni a livello nazionale, territoriale e aziendale, aventi finalità di consultazione, di informazione e di esame congiunto secondo quanto dettagliatamente previsto nei diversi articoli.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il CCNL è composto da una parte normativa e da una parte economica entrambe di durata triennale.

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



proposte di rinnovo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

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

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

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

La contrattazione aziendale.

Sono titolari della contrattazione aziendale le RSU e le strutture territoriali delle OOSS stipulanti il CCNL.

Le Aziende sono, ove richiesto, assistite e/o rappresentate dalle Associazioni imprenditoriali competenti cui aderiscono o conferiscono mandato.

La contrattazione aziendale concerne materie delegate dal CCNL e, pertanto, deve riguardare materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto stesso, secondo il principio del "ne bis in idem".

Modalità, contenuti e limiti della contrattazione aziendale con contenuto economico sono disciplinati dall'art. 29, parte Generale, sezione III.

La contrattazione aziendale di tipo normativo avviene sulle materie demandate a tale livello dal CCNL.

Consultazione, informazione, esame congiunto.

Le motivazioni, le finalità, le modalità e i tempi delle diverse tipologie di rapporti che realizzano l'impostazione partecipativa delle relazioni sindacali, sono disciplinate nei singoli articoli che prevedono le procedure richiamate.

Art. 3 - Osservatorio nazionale.

Le parti, nella convinzione che lo sviluppo e il consolidamento di moderne relazioni industriali presuppone una comune conoscenza delle linee di evoluzione del settore, dei suoi punti di forza e dei suoi punti di debolezza e del grado di aderenza delle norme di legge e contrattuali alle loro esigenze, convengono di costituire un Osservatorio nazionale.

L'Osservatorio sarà costituito pariteticamente da 6 esponenti delle Associazioni stipulanti che, di comune accordo, di volta in volta, potranno essere affiancati da esperti delle materie trattate.

Le riunioni dell'Osservatorio si terranno con la periodicità ritenuta opportuna dalle Parti che, comunque dovranno incontrarsi almeno una volta nel primo trimestre di ogni anno e se necessario produrre un documento di sintesi delle materie trattate.

Ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori, l'Osservatorio esaminerà in particolare i seguenti argomenti:

- andamento e prospettive del mercato dei più rilevanti comparti;
- andamento e prospettive degli investimenti;
- evoluzione delle tecnologie, dei processi produttivi, dei modelli di organizzazione, delle professionalità;
- andamento e prospettive dell'occupazione;
- le problematiche della sicurezza e dell'ecologia, anche in riferimento ai rapporti con le istituzioni;
- le problematiche della formazione professionale, anche in relazione all'attività degli Organismi paritetici di cui all'Accordo interconfederale 20.1.93;
- le tematiche inerenti i processi di terziarizzazione e outsourcing;
- i mutamenti dei criteri organizzativi delle aziende in relazione all'evoluzione del mercato, delle tecnologie e dei prodotti multimediali;
- andamento e prospettive del mercato interno e internazionale dei comparti.

I lavori dell'Osservatorio avverranno sia sulla base dei dati già in possesso delle Associazioni, sia sulla base di apposite rilevazioni che potranno essere concordate.

Ad esito degli approfondimenti sulle materie elencate e al fine di promuovere interventi ritenuti utili, le parti potranno anche valutare l'opportunità di effettuare azioni congiunte nei confronti delle Amministrazioni competenti.

Le riunioni dell'Osservatorio si terranno con la periodicità ritenuta opportuna dalle parti che, comunque dovranno incontrarsi almeno 2 volte l'anno.

Art. 4 - Sistema di informazione.

Le parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori, concordano il seguente sistema di informazioni, anche in adempimento del d.lgs. 6 febbraio 2007 n. 25, nell'intento di favorire il progresso e lo sviluppo del settore.

Livello nazionale.

Annualmente nel mese di aprile si terranno incontri in sede nazionale nel corso dei quali le Associazioni imprenditoriali nazionali, ciascuna per il settore di competenza, forniranno alle OOSS stipulanti informazioni globali in merito alla linea generale dell'andamento economico-produttivo e alle prevedibili implicazioni occupazionali, anche in riferimento alla situazione internazionale.

All'entità e al tipo degli investimenti (nuove tecnologie, nuovi insediamenti industriali o consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelle esistenti) illustrando i criteri generali della loro localizzazione e le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulla mobilità, sulla qualificazione professionale dei lavoratori e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Livello territoriale.

Annualmente, le Organizzazioni imprenditoriali stipulanti forniranno, congiuntamente alle OOSS territoriali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, nel corso di un apposito incontro, gli elementi conoscitivi globali, riferiti alle Aziende videofonografiche associate, circa l'andamento, le prospettive produttive e l'evoluzione tecnologica del settore con riferimento in particolare ai riflessi sulla dinamica della situazione occupazionale.

ll.         7

Inoltre nel corso di tale incontro le Organizzazioni imprenditoriali stipulanti informeranno i Sindacati territoriali di categoria sui programmi che comportano nuovi insediamenti industriali o consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti, illustrando i criteri generali della loro localizzazione e le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulla mobilità, sulla qualificazione professionale dei lavoratori e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Nel corso degli incontri di cui sopra, le parti esamineranno i problemi relativi al personale femminile dipendente anche a tutela dei livelli occupazionali e al fine di individuare le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 1984, secondo quanto previsto dal successivo art. 6.

Le parti effettueranno un esame congiunto delle implicazioni di cui al comma precedente nel loro insieme, esprimendo le loro autonome valutazioni.

Livello aziendale e di gruppo.

Annualmente, nel corso di specifici incontri, le Aziende o i Gruppi del settore (intendendosi per tali i complessi industriali con più unità produttive che applicano il presente contratto, situate nel territorio nazionale) che occupano più di 50 dipendenti, assistite dalle Organizzazioni imprenditoriali, forniranno alle RSU, assistite dalle OO.SS. territoriali dei lavoratori, firmatarie del presente contratto, informazioni relative agli orientamenti economici e produttivi, all'entità e al tipo degli investimenti (nuove tecnologie, nuovi insediamenti industriali o consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti) illustrando i criteri generali della loro localizzazione e le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulla mobilità, sulla qualificazione professionale dei lavoratori e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Informazioni riservate

I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dall'impresa nel legittimo interesse della stessa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato, indipendentemente dal luogo in cui si trovano.

In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui agli artt. 25 e ss. - parte speciale I operai e art. 16 parte speciale II impiegati-quadri.

L'impresa non è obbligata a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle informazioni qualificate come tali nonché per la concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno, sono demandate ad una Commissione di conciliazione composta da sette componenti (tre designati dalla Parte imprenditoriale, tre dalla Parte sindacale ed uno di comune accordo).

La Commissione di conciliazione sarà costituita, su istanza di una delle Parti, entro trenta giorni dal ricevimento dalla richiesta scritta. Essa si esprimerà entro venti giorni dalla data del ricorso. Compete alla Commissione determinare i criteri sia di merito (in punto definizione della riservatezza e delle condizioni di esclusione della informativa) sia procedurali di funzionamento.

Le Parti si danno atto che le procedure di informazione e consultazione previste dalla legge n. 223/1991, dalla legge n. 428/1990 e successive modifiche come anche le procedure di cui al successivo art. 5 del presente contratto assorbono e sostituiscono la procedura di cui al presente articolo.

Analoghe informative potranno essere fornite dall'azienda alle RSU relativamente ai contratti *part-time* stipulati e all'eventuale ricorso al lavoro supplementare, anche al fine di valutare eventuali richieste di consolidamento di una quota parte delle ore supplementari prestate.

Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione.

In caso di processi di ristrutturazione aziendale, oppure d'introduzione di nuovi sistemi produttivi, o di significative modifiche all'organizzazione del lavoro o di decentramento di importanti fasi dell'attività produttiva che comportano rilevanti ricadute sui livelli di occupazione o estesi interventi di riconversione professionale dei lavoratori, le Direzioni aziendali, fermi restando i distinti ruoli e responsabilità, esporranno alla RSU e alle OO.SS. territoriali preventivamente alla loro osservazione e le proposte eventualmente avanzate. Durante la fase consultiva, che dovrà esaurirsi entro 15 giorni, le parti non assumeranno iniziative unilaterali. Terminata la fase consultiva, gli aspetti del piano aziendale riguardante i lavoratori saranno in oggetto di appositi incontri, tra Direzione aziendale e RSU finalizzata a disciplinarne l'attuazione.

Art. 6 - Pari opportunità.

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in linea con la Raccomandazione CEE 13.12.84 n. 635 e con le disposizioni legislative in materia, in particolare le leggi nn. 903/77, 125/91, 196/00, d.lgs 198/2006 e d.lgs 5/2010 attività di studio e di ricerca finalizzata alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile. In relazione a quanto sopra viene costituita una Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità composta da 6 componenti, per la metà designati dalle Associazioni imprenditoriali stipulanti e per metà dalle OO.SS. stipulanti.

La Commissione avrà i seguenti compiti:

- esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nei settori disciplinati dal CCNL;
- elaborare schemi di progetti di azioni positive;
- esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali;
- studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali e/o ambientali sui luoghi di lavoro accertando, in via preventiva, diffusione e caratteristiche del fenomeno.

Le parti promuoveranno la conoscenza dei risultati del lavoro della Commissione presso le proprie strutture associative.

Art. 7 - Formazione e aggiornamento professionale.

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità e s'impegnano a dare impulso alla formazione e all'aggiornamento professionale come mezzo necessario per l'incremento e la conservazione delle capacità professionali, al fine di ottenere e mantenere un ottimale utilizzo delle strutture produttive e degli impianti.

Le parti, pertanto, demandano alle strutture territoriali, per mezzo degli Organismi paritetici, l'individuazione e l'organizzazione delle iniziative formative da porre a disposizione delle aziende e dei lavoratori.

I lavoratori che frequenteranno i corsi di cui al presente articolo, potranno avvalersi dei permessi previsti dall'art. 37, sezione III, parte Comune del presente contratto, secondo la disciplina prevista dall'articolo stesso.



Art. 8 - Lavoro esterno.

Le parti, nel prendere atto del ricorso nell'ambito del settore videofonografico a lavorazioni presso terzi per effettuazione di produzioni presenti nel ciclo di lavoro delle aziende committenti, affermano che il lavoro presso terzi debba avvenire nel rispetto delle leggi e dei contratti.

A conferma di quanto sopra e per consentire di conseguenza una più efficace tutela dei lavoratori occupati in imprese videofonografiche svolgenti lavorazioni per conto terzi presenti nel ciclo produttivo dell'azienda committente, queste inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, l'impiego all'osservanza delle norme del CCNL di loro pertinenza e di quelle, relative alla tutela del lavoro.

Art. 9 - Mobilità interna della manodopera.

Le Direzioni aziendali informeranno preventivamente le RSU sugli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessino gruppi di lavoratori. Potrà seguire un esame congiunto da effettuarsi entro 3 giorni dalla avvenuta informazione.

Art. 9 bis . Telelavoro.

Il telelavoro, nelle varie modalità in cui può articolarsi, è caratterizzato dallo svolgimento in via continuativa della attività in luoghi diversi dalle sedi aziendali mediante l'utilizzo di strumenti di lavoro telematici.

Il telelavoro, costituendo un procedimento di esecuzione della prestazione lavorativa o della prestazione professionale, può contraddistinguere sia il lavoro subordinato che il lavoro autonomo.

Il telelavoro è riconducibile nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 2094 CC, quando è svolto nel domicilio del dipendente o in altro locale in suo possesso, individuato d'intesa tra le parti, con modalità che consentono al datore di lavoro l'esercizio del potere di direzione, d'indirizzo e di controllo della prestazione.

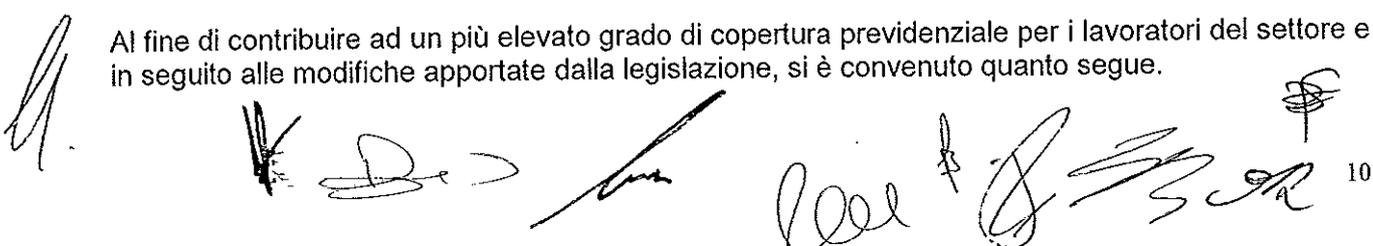
Per i telelavoratori subordinati, in sede aziendale tra Direzione aziendale e RSU vengono concordate le modalità applicative delle norme del presente CCNL tenendo conto della specificità del lavoro a distanza connotato da una dimensione spazio-temporale diversa rispetto a quella tradizionale.

Sempre in sede aziendale e per gli stessi lavoratori vengono definiti le modalità d'utilizzo degli impianti necessari per lo svolgimento del lavoro nonché gli aspetti economici derivanti dal funzionamento degli stessi.

In caso di adozione a livello europeo di una normativa relativa al telelavoro, le parti s'incontreranno per eventualmente valutarne l'armonizzazione con il presente articolo.

Art. 10 - Previdenza complementare.

Al fine di contribuire ad un più elevato grado di copertura previdenziale per i lavoratori del settore e in seguito alle modifiche apportate dalla legislazione, si è convenuto quanto segue.



Fermo restando che l'adesione a Byblos avviene su base volontaria, le aliquote contributive sono le seguenti:

- con riferimento alla retribuzione annua (retribuzione base, aumenti periodici di anzianità, ratei di 13a mensilità):
 - 1% a carico del lavoratore. Previa sua espressa volontà, l'aliquota è estensibile all'1,5% ovvero al 2% ovvero al 3% ovvero al 4%;
 - 1% a carico del datore di lavoro;
- con riferimento alla quota di TFR, calcolata sulle medesime voci retributive contrattuali di cui sopra, da maturare nell'anno:
 - per il lavoratore di prima occupazione, assunto successivamente al 28 aprile 1993: 100% del TFR;
 - per tutti gli altri dipendenti: quota del TFR pari al 2% della retribuzione annua, calcolata sulle medesime voci retributive contrattuali di cui sopra.

La contribuzione a carico del datore di lavoro e dei dipendenti ed il versamento del TFR, come sopra previsto, avranno decorrenza dalla data di iscrizione dei singoli dipendenti al Fondo ed il versamento della stessa avverrà conformemente alle disposizioni del Fondo.

Confermando il principio di salvaguardia dei Fondi aziendali esistenti al 31 dicembre 1995, l'applicazione del presente articolo è alternativa rispetto alle eventuali forme di previdenza complementari aziendali che prevedano contribuzioni complessivamente non inferiori a quelle previste dalla presente normativa.

Sezione II - DIRITTI SINDACALI

Art. 11 - Assemblea sindacale.

In tutte le unità produttive i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi sindacali attinenti il rapporto di lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle OOSS congiuntamente stipulanti il presente contratto.

La convocazione sarà comunicata alla Direzione con un preavviso di 24 ore e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

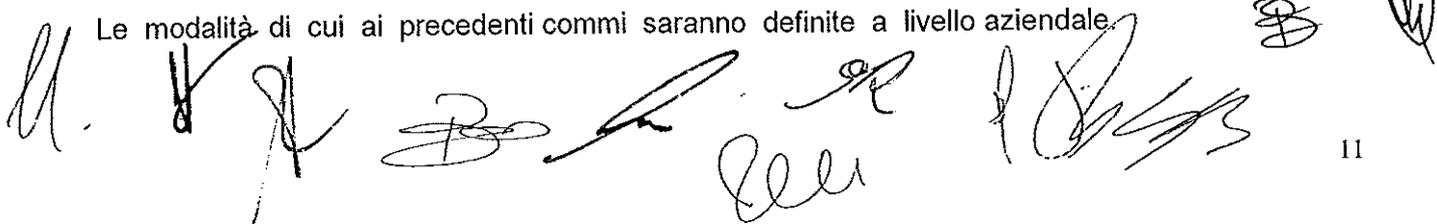
Le riunioni saranno tenute fuori dell'orario di lavoro.

È ammesso lo svolgimento delle stesse anche durante l'orario di lavoro entro un limite massimo di 10 ore nell'anno solare, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Tali riunioni dovranno avere luogo alla fine o all'inizio dei periodi di lavoro.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o di gruppi di essi. In quest'ultimo caso si potranno svolgere durante l'orario di lavoro quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Le modalità di cui ai precedenti commi saranno definite a livello aziendale.



Le riunioni avranno luogo in idonei locali messi a disposizione dall'azienda nell'unità produttiva o, in caso di impossibilità, in locali nelle immediate vicinanze di essa.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i segretari nazionali e territoriali delle Organizzazioni di categoria o dirigenti territoriali da essi designati, i nominativi dei quali saranno preventivamente comunicati all'azienda.

Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti e per un numero massimo di 8 ore retribuite.

Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'azienda.

Art. 12 - Rappresentanze sindacali unitarie (RSU).

Le RSU di cui all'Accordo interconfederale 20.12.93, subentrano alle RSA e ai loro dirigenti nella totalità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

Le RSU, insieme alle strutture territoriali ed eventualmente alle strutture nazionali stipulanti il presente CCNL, costituiscono l'unica struttura abilitata alla contrattazione aziendale delle materie e con le procedure previste dal presente CCNL.

In sede aziendale le RSU sono, altresì, le destinatarie dell'informazione, dell'esame congiunto e della consultazione, secondo le modalità previste dai diversi articoli che prevedono il ricorso a detti istituti.

Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti l'iniziativa per l'elezione della RSU può essere assunta dalle OOSS stipulanti il CCNL e dalle OOSS che, pur non avendo stipulato il CCNL, possiedono i seguenti requisiti:

- siano formalmente costituite con un proprio statuto e atto costitutivo;
- accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione e l'Accordo interconfederale 20.12.93;
- presentino una lista corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti nell'unità produttiva pari almeno al 5% degli aventi diritto al voto.

La RSU è composta per 2/3 dai rappresentanti eletti tra le liste presentate dalle OOSS di cui al comma precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

Il residuo terzo viene assegnato alle sole OOSS stipulanti il CCNL e alla sua copertura si procede mediante elezione o designazione in proporzione ai voti ricevuti.

A norma dell'Accordo interconfederale 22.6.95, all'atto delle elezioni per la costituzione della RSU, i candidati a rappresentanti per la sicurezza vengono indicati specificatamente tra gli altri candidati proposti.

I componenti la RSU restano in carica per 3 anni, al termine dei quali decadono automaticamente.

In caso di dimissioni di un componente designato dalle OOSS stipulanti il CCNL, si procederà ad una nuova designazione da parte delle stesse Organizzazioni.

I sostituti decadono con gli altri componenti alla scadenza triennale.

Le dimissioni e le conseguenti sostituzioni dei componenti la RSU non possono superare il 50% dei componenti, pena la decadenza dell'intero Organismo.

Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto e quelle che aderiscono formalmente alla presente regolamentazione e all'Accordo interconfederale 20.12.93, partecipando alla procedura di elezione delle RSU rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA.

Per quanto non previsto dal presente articolo e per ciò che attiene al regolamento elettorale, si fa rinvio all'Accordo interconfederale riportato in allegato al CCNL.

Nota a verbale: le parti convengono che l'applicazione della normativa riguardante le RSU non dovrà comportare né oneri né vantaggi rispetto alle previgenti norme contrattuali in materia di permessi sindacali (CCNL 24.7.93).

Art. 13 - Permessi per motivi sindacali e cariche elettive.

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali nazionali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali della categoria e dei Sindacati territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali della categoria, potranno essere concessi brevi permessi fino ad un massimo di 8 ore mensili, ove non ostino impedimenti di ordine tecnico-produttivo aziendale, con la corresponsione di un importo pari alla retribuzione globale delle ore effettivamente usufruite per il disimpegno delle loro funzioni.

Inoltre, ai lavoratori di cui sopra, potranno essere concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

Il trattamento di cui al comma precedente, in ogni caso, non potrà comportare per ogni singola azienda un onere superiore a complessive 8 ore mensili per ognuna delle OOSS firmatarie.

Tuttavia, viene ammessa la cumulabilità semestrale dei permessi non usufruiti nel corso di ogni mese.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative, nonché le richieste di permesso retribuito dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Organizzazioni territoriali degli Industriali, che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Per l'aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali si applicano le disposizioni di cui all'art. 31, legge n. 300 del 20.5.70.

Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive, si applica la normativa, in tema di permessi, di cui all'art. 32, legge n. 300 del 20.5.70.

Art. 14 - Versamento dei contributi sindacali.

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante una delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda del lavoratore stesso.

Le deleghe avranno validità annuale, salvo revoca che potrà intervenire in qualsiasi momento.

La delega conterrà l'indicazione della OS a cui l'azienda dovrà versare il contributo.

Le trattenute saranno effettuate ogni mese sulle relative competenze del lavoratore.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda verranno versate su conti correnti bancari indicati da ciascun sindacato.

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, già concordati e in atto in sede aziendale, restano invariati.

Art. 15 - Affissioni.

Le RSU hanno diritto di affiggere in appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicazioni a firma delle rappresentanze stesse, inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro. Il contenuto di dette pubblicazioni non dovrà risultare lesivo del rispetto dovuto all'imprenditore e ai dirigenti dell'azienda.

Art. 16 - Patronati.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12, legge 20.5.70 n. 300, secondo cui gli Istituti di patronato hanno diritto di svolgere, su di un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, per quanto riguarda gli Istituti di patronato di emanazione delle OOSS firmatarie del presente contratto si conviene quanto segue: gli Istituti di patronato potranno svolgere i compiti previsti dall'art. 1, DLCPS 29.7.47 n. 804, mediante propri rappresentanti i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni provinciali dei patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei patronati concorderanno con le singole aziende le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio della normale attività aziendale e pertanto al di fuori dell'orario di lavoro.

Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un dipendente dell'azienda per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico e organizzativo.

I rappresentanti del patronato potranno usufruire di appositi albi messi a disposizione delle aziende per informazioni di carattere generale attinenti alle proprie funzioni.

I patronati esonereranno le aziende da ogni e qualsiasi responsabilità connessa con l'eventuale utilizzazione dei locali e comunque conseguente alle attività richiamate nel presente articolo.

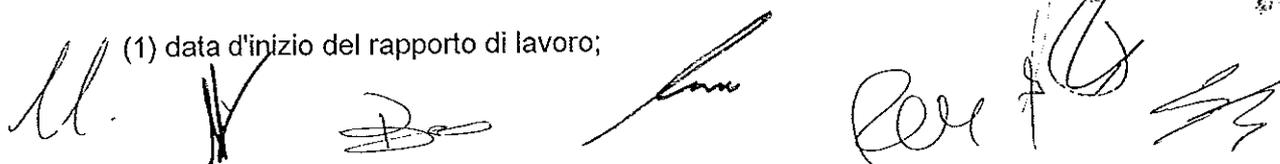
Sezione III - DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17 - Assunzione.

L'assunzione dei lavoratori è fatta in conformità alle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

(1) data d'inizio del rapporto di lavoro;

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'M.', a stylized 'V', a signature that looks like 'De', a signature that looks like 'Lau', a signature that looks like 'Ree', a signature that looks like 'G', a signature that looks like 'R', and a signature that looks like 'S'.

- (2) località in cui presta la sua opera;
- (3) livello professionale della classificazione unica cui viene assegnato, qualifica e retribuzione;
- (4) la parte speciale che gli viene applicata;
- (5) durata dell'eventuale periodo di prova di cui alle parti speciali;
- (6) tutte le altre eventuali condizioni concordate.

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica nel rispetto delle leggi vigenti.

Non costituiscono base di calcolo delle quote di riserva previste dai commi 1 e 6, art. 25, legge n. 223/91, le assunzioni di personale inquadrante nei livelli 8, 7, 6, 5 nonché nelle seguenti figure professionali del livello 4 della classificazione unica:

- addetto alla copiatura del nastromatrice;
- addetto alle macchine duplicatrici videocassette ogni formato a tempo reale o ad alta velocità;
- operatore alle presse e alle macchine per la produzione e/o stampa del disco e del CD.

In occasione dell'assunzione con contratto a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato, con contratto part-time a tempo indeterminato, con contratto a termine di durata pari o superiore a 6 mesi, l'azienda consegnerà al neo-assunto il modulo di domanda di adesione al Fondo Byblos e la scheda informativa.

Art. 18 - Documenti, residenza e domicilio.

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- (a) carte d'identità o documento equipollente;
- (b) certificato di residenza di data non anteriore a 3 mesi (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza).

Ai sensi dell'art. 607 CPP e nei limiti di cui all'art. 8, legge n. 300/70, il datore di lavoro potrà chiedere il certificato penale del lavoratore.

All'atto dell'assunzione il lavoratore esibirà, ove ne sia in possesso, la sezione del libretto personale sanitario e di rischio da compilarsi a cura dell'azienda.

Il datore di lavoro dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti di residenza e di domicilio.

Art. 19 - Classificazione dei lavoratori.

I lavoratori sono inquadrati sulla base di un unico sistema di classificazione, articolato su 8 livelli professionali con altrettanti livelli retributivi, ai quali corrispondono identici valori di retribuzione tabellare base, secondo la tabella allegata.

ll

V

B

G

per

f

OR

S

R

Car

ll

Per l'inquadramento dei lavoratori, anche nelle nuove forme di professionalità, si utilizzeranno le declaratorie e i profili esemplificativi previsti nel seguente schema di classificazione professionale unica.

Ai fini dell'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti specifici previsti per i quadri, gli impiegati e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di CCNL, si farà riferimento, in relazione alle caratteristiche dell'attività svolta e alla posizione dei singoli nell'organizzazione aziendale, ai criteri di appartenenza alle singole categorie legali o contrattuali.

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

Le mansioni non esemplificate o le mansioni obiettivamente nuove, derivanti da innovazioni tecnologiche o da nuove forme di organizzazione del lavoro e che verranno individuate da un esame comune tra Direzione aziendale e RSU in relazione anche ai riflessi sulla professionalità, verranno inquadrate nell'ambito dei vari livelli sulla base di riferimenti analogici con le mansioni esemplificate e sulla base delle declaratorie.

Le eventuali controversie derivanti da quanto sopra formeranno oggetto d'esame tra la Direzione aziendale e la RSU. In caso di mancato accordo la controversia sarà esaminata a livello territoriale.

Nota a verbale 1: all'atto dell'assunzione l'azienda indicherà a ciascun lavoratore il livello professionale del sistema d'inquadramento unico cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione nonché la parte speciale che gli viene applicata.

Nota a verbale 2: le parti, nella comune convinzione che si renda opportuna una rivisitazione dell'attuale classificazione professionale dei lavoratori, più coerente con le innovazioni organizzative e tecnologiche intervenute nel settore, convengono di istituire una Commissione Paritetica di natura tecnica (le cui modalità organizzative saranno oggetto di apposito accordo a latere) che si impegni, entro la scadenza del presente contratto, a definire il nuovo articolo sulla classificazione dei lavoratori da sottoporre alle parti stipulanti in occasione del prossimo rinnovo.

1° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori addetti ad operazioni di pulizia e manovalanza comune, nonché i nuovi assunti per mansioni di produzione per un periodo non superiore a 2 mesi.

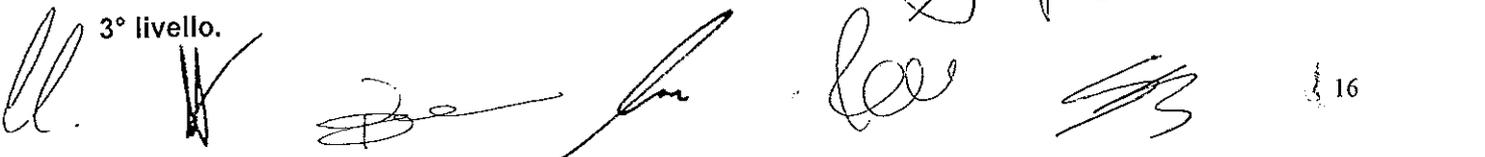
2° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori e operazioni che richiedono il possesso di semplici capacità e conoscenze pratiche.

Profili:

- ausiliari;
- fattorini;
- guardiano custode.

3° livello.



Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni impiegate esecutive semplici; i lavoratori che nei reparti di produzione o di distribuzione compiono mansioni di normale complessità che comportano adeguata conoscenza dell'uso delle macchine e dell'impiego dei materiali.

Profili:

- addetto ad attività semplici di segreteria;
- addetti alle linee di confezionamento (macchine cellofanatrici, etichettatrici, imbustatrici, avvolgitrici, ecc.);
- controllo visivo e imbustamento;
- addetto solo al carico e scarico macchine.

Ausiliari:

- autista.

4° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività impiegate di carattere tecnico e amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica preparazione professionale e che si svolgono in condizioni di autonomia esecutiva ma senza poteri d'iniziativa; i lavoratori specializzati che in condizioni di autonomia operativa svolgono attività per l'esecuzione delle quali occorrono conoscenze ed esperienze tecnico-professionali.

Profili:

- operatore contabile addetto al sistema di fatturazione anche su videoterminali o macchine elettrocontabili;
- operatore addetto al centro EDP;
- addetto alla compilazione dei documenti di spedizione;
- addetto alle macchine duplicatrici CD;
- addetto ai bagni galvanici;
- controllore qualità madri-matrici;
- addetto fotoincisione matrici;
- operatore alle presse e alle macchine per la produzione e/o la stampa del disco e del CD/DVD/Blu-ray;
- addetto al controllo evasione ordini;
- recordista;
- addetto alla copiatura del nastro matrice;
- operatore responsabile vidimazione etichette;

- addetto alle copie di videonastri ogni formato;
- addetto alle macchine duplicatrici DVD/Blu-ray ogni formato a tempo reale o ad alta velocità;
- addetto al controllo qualità copie DVD/Blu-ray;
- operatore alle macchine di assemblaggio nastro magnetico in DVD/Blu-ray;
- manutentore generico;
- operatore alle macchine laccatrici e metallizzatrici.

Ausiliari:

- guardia giurata;
- fuochista patentato (2° grado);
- autista fattorino per servizi esterni;
- infermiere patentato.

5° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto, sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni con la necessaria competenza professionale: i lavoratori che svolgono attività che richiedono autonomia decisionale e operativa nei limiti delle attribuzioni conferitegli ed eseguono lavorazioni specializzate complesse.

Profili:

- contabile che imposta ed elabora le registrazioni;
- assistente analista del centro EDP;
- addetto agli acquisti;
- grafico esperto e/o addetto alla macchina grafic computer animation;
- tecnico addetto al trasferimento da nastro magnetico e acetato e/o equivalenti;
- addetto alla segreteria con uso di lingue estere;
- tecnico addetto alla programmazione e al coordinamento della duplicazione nastri magnetici e della produzione di CD;
- manutentore che interviene su impianti di alta complessità;
- galvanista completo;
- addetto alla sincronizzazione sonora e montaggio di videonastri anche con colonne magnetiche separate;

- tecnico addetto al trasferimento, tramite telecinema, da film fotosensibile (negativo o positivo) a videonastri ogni formato anche con colonna magnetica separata;
- tecnico responsabile del controllo qualitativo di DVD/Blu-ray di ogni formato;
- tecnico addetto alla realizzazione ed elaborazione del nastro matrice;
- tecnico addetto alla realizzazione del master per CD/DVD/Blu-ray;
- conduttore macchina da stampa offset e serigrafica.

Ausiliari:

- fuochista conduttore impianti richiedenti patente di 1° grado.

6° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto e di coordinamento, in condizioni di autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle proprie funzioni, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale.

Profili:

- contabile che coordina il lavoro di altri contabili;
- capo reparto che coordina il movimento e la produzione del reparto stesso;
- tecnico addetto agli studi di registrazione video e/o audio;
- ispettore di zona;
- grafico pubblicitario progettista;
- analista programmatore del centro EDP;
- traduttore simultaneo in lingue estere;
- tecnico addetto alla post-produzione con l'utilizzo di macchine ad elevata tecnologia (DVE Mixervideo editing elettronico, computer grafici).

7° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori che esplicano funzioni direttive, anche se solo in determinati uffici o settori, con autonomia d'iniziativa e facoltà di decisione nell'ambito delle direttive generali aziendali.

Profili:

- capo tecnico studi di registrazione;
- capo centro EDP;
- capo ufficio programmazione della produzione;

- - capo ufficio amministrativo e/o commerciale con responsabilità funzionale e organizzativa;
- capo o responsabile di importante reparto o centro di produzione con responsabilità sull'andamento tecnico e funzionale;
- responsabile di repertorio;
- responsabile di controllo di gestione.

8° livello.

Lavoratori che, oltre a possedere i requisiti indicati nel 7° livello, abbiano la responsabilità del coordinamento di servizi di rilevante complessità o di aree produttive fondamentali articolate in più unità operative; ovvero lavoratori che svolgono anche singolarmente attività di basilare importanza ai fini della realizzazione degli obiettivi aziendali coordinando sotto il profilo organizzativo rilevanti risorse aziendali.

Profili:

- responsabile dello stabilimento;
- capo divisione commerciale;
- responsabile servizi amministrativi;
- responsabile servizio legale;
- responsabile del sistema informativo aziendale.

QUADRI

1) Classificazione.

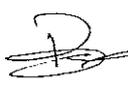
La categoria di Quadro, introdotta nel nostro ordinamento dalla legge n. 190/85, si colloca in una posizione intermedia tra i dirigenti e gli impiegati con funzioni direttive e viene attribuita ai lavoratori che con un superiore grado di responsabilità e capacità gestionale, organizzativa e professionale svolgano con ampia attribuzione di autonomia decisionale funzioni di centrale rilevanza ai fini del raggiungimento degli obiettivi d'impresa.

2) Trattamento economico e normativo.

Al Quadro si applicano il trattamento economico del livello Q e la normativa contrattuale prevista per gli impiegati.

3) Responsabilità civile legata alla prestazione

L'azienda è tenuta ad assicurare il Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali.

ll.         

La distinzione tra quadri, impiegati e operai viene mantenuta agli effetti delle norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

Art. 20 - Sviluppo professionale.

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

A tal fine le aziende dichiarano la loro disponibilità a favorire, ove possibile e compatibilmente con le esigenze di efficienza e di produttività, il miglioramento del livello di professionalità e lavoratori, anche attraverso la intercambiabilità dei compiti e/o delle mansioni ed opportune forme di mobilità, tenendo conto delle evoluzioni tecnologiche, dell'organizzazione e delle attitudini dei lavoratori interessati.

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

Art. 21 - Cumulo di mansioni.

Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità all'esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 22 - Orario di lavoro.

Fermo restando che nulla viene innovato rispetto alla disciplina legislativa della durata massima dell'orario di lavoro, la durata settimanale dell'orario normale del singolo lavoratore è di 40 ore settimanali.

La realizzazione della distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni potrà essere concordata in sede aziendale, fermo restando che il 6° giorno della settimana sarà da considerarsi lavorativo a tutti gli effetti degli istituti contrattuali.

Diversi regimi d'orario, giornalieri o settimanali, o turnazioni, potranno essere attuati a livello aziendale, previo esame con la RSU, in relazione a esigenze produttive, anche per singoli reparti o uffici e/o per specifiche mansioni.

Potranno altresì essere concordati con la RSU regimi di orario su base plurisettimanale che, con riferimento al DLgs 66/2003 e successive modifiche, potranno essere realizzati nell'arco temporale di 6 mesi o un periodo diverso.

I lavoratori non potranno rifiutarsi all'istituzione di più turni giornalieri. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

Nel caso che il lavoro venga distribuito normalmente su più turni giornalieri di 8 ore consecutive, verrà concessa ai lavoratori mezz'ora di sosta retribuita per ciascun turno.

Ai lavoratori turnisti verrà corrisposta una maggiorazione del 6,5% per il 1° e 2° turno e del 30% per il 3° turno.

Le maggiorazioni sopra indicate, calcolate sulle quote orarie della retribuzione prevista all'ultimo comma dell'art. 8, parte Speciale Operai, in vigore dall'1.9.97, assorbono fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore eventualmente esistenti a livello aziendale.

Compatibilmente con le obiettive possibilità di programmazione della produzione ai fini di una migliore utilizzazione degli impianti anche a sostegno dell'occupazione, tra Direzione aziendale e RSU verranno concordati il calendario annuo del godimento delle ferie nonché i criteri di godimento di 4 giorni di riposo retribuiti sostitutivi delle festività abolite per legge.

Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni d'intensità dell'attività produttiva dell'azienda o di parti di essa (reparti, uffici, ecc.) l'azienda potrà realizzare diversi regimi d'orario in particolari periodi dell'anno con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 110 ore all'anno.

L'azienda rappresenterà dettagliatamente e preventivamente alle RSU nel corso di un apposito incontro le esigenze di un maggior carico di lavoro connesse a fluttuazioni di mercato e/o a caratteristiche di stagionalità della domanda.

Le modalità applicative riguardanti la distribuzione degli orari settimanali con prestazioni lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale, e le settimane con prestazioni lavorative inferiori, saranno definite congiuntamente in sede d'esame tra Direzione e RSU in tempi utili rispetto alle esigenze prospettate.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale, le ore di pari entità di riduzione potranno essere programmate anche per singoli lavoratori.

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

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale, verrà corrisposta la maggiorazione del 15%, da liquidare nei periodi di superamento medesimo.

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

Le parti concordano che, in caso di controversia in sede aziendale sull'attuazione delle norme definite in materia di flessibilità dell'orario settimanale, la materia venga esaminata entro 5 giorni dalle Organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori in modo da consentire l'effettuazione delle prestazioni lavorative previste.

Nota a verbale: con riferimento al D.Lgs. 66 le Parti concordano che il periodo su cui calcolare la media delle 48 ore settimanali è di 6 mesi.

Art. 23 - Riduzione dell'orario di lavoro annuo.

Fermo restando l'orario contrattuale di 40 ore settimanali, in applicazione del Protocollo d'intesa 22.1.83, l'orario di lavoro viene ridotto di 40 ore su base annua.

Inoltre, per i lavoratori giornalieri e su 2 turni, l'orario di lavoro viene ulteriormente ridotto, sempre su base annua, di 32 ore.



Per i lavoratori turnisti su 3 turni avvicendati verrà riconosciuta un'ulteriore riduzione, sempre su base annua, di 4 ore dall'1.1.98, di altre 4 ore dall'1.1.99 e di altre 4 ore dall'1.1.00.

La riduzione di cui sopra potrà essere realizzata o attraverso il godimento di riposi individuali su richiesta del lavoratore previo preavviso di 48 ore e compatibilmente con le esigenze aziendali o attraverso una diversa utilizzazione che si realizzerà previo esame congiunto tra la Direzione aziendale e la RSU tenendo conto e fatte salve le esigenze tecnico-produttive aziendali.

Le riduzioni d'orario di cui al presente articolo saranno assorbite fino a concorrenza degli orari inferiori eventualmente esistenti a livello aziendale e in caso di provvedimenti assunti sulla stessa materia in sede europea e recepite dalla legislazione italiana.

Art. 24 - Riposo settimanale.

Il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

I lavoratori che, nei casi consentiti dalla legge lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile, il riposo settimanale con la domenica anche per i lavoratori turnisti e affinché i turni abbiano uno svolgimento regolare, si conviene che l'orario di lavoro debba decorrere dal lunedì alla domenica compresa.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, il lavoratore avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita negli artt. 8, parte Speciale I, e 4, parte Speciale II, per il lavoro festivo.

Art. 25 - Contratto a tempo determinato

Le Parti stipulanti si richiamano all'accordo europeo UNICE-CEEP-CES 18 marzo 1999 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

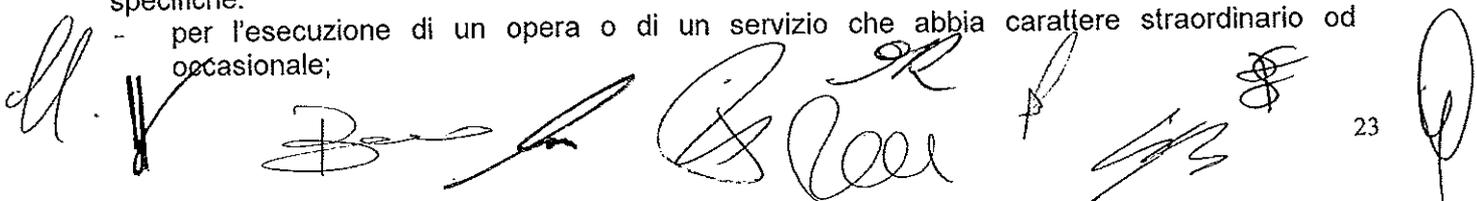
L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi del D.lgs 368/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Ai fini dell'attuazione della previsione di legge (art. 10, comma 7, lett. a) D.lgs 368/2001), per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 12 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

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

Fermo restando che i rapporti di lavoro a termine non potranno superare il numero dei lavoratori a tempo indeterminato, pertanto sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo, nella misura del 20% in media annua dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, i contratti a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi specifiche:

- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario od occasionale;



- per operazioni di manutenzione ordinaria o straordinaria degli impianti;
- per copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione di impresa;
- per sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- per copertura di necessità straordinarie connesse alla introduzione di innovazioni tecnologiche;
- per aumento temporaneo dell'attività indotto da particolari esigenze;
- per attività e servizi a carattere eccezionale che richiedono professionalità diverse, per specializzazioni da quelle normalmente impiegate.

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

Sono comunque consentite ai titoli di cui sopra 5 assunzioni a termine. I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire i rischi specifici connessi alle esecuzioni del lavoro.

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

L'impresa fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSU, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza, e finalizzata alla priorità nell'assunzione.

Il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato a favore del lavoratore, collegato alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine precedenti, si realizza come segue:

- domanda dell'interessato al datore di lavoro in forma scritta entro i termini di legge (art. 5, comma 4-*sexies*);
- avere prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi;
- luogo della precedenza: medesima unità produttiva e medesimo ambito comunale presso cui è stato prestato il precedente servizio;
- criteri di priorità per la scelta: nel caso di concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggior anzianità anagrafica;
- il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto che lo origina;
- il destinatario della proposta di assunzione che non l'accetti entro 10 giorni dalla data di ricevimento, decade dal diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato.

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

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

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

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

Ai fini di quanto previsto dall'art. 5 D.Lgs 368/2001 comma 4 ter vengono considerate stagionali, in aggiunta a quelle indicate nel DPR n. 1525/1963, e successive modifiche ed integrazioni le seguenti attività:

- produzione, distribuzione o commercializzazione di supporti audiovisivi nei tradizionali picchi distributivi (ricorrenze e/o festività);
- produzione, distribuzione o commercializzazione di supporti audiovisivi per spettacoli ricorrenti e/o per attività connesse alla partecipazione di fiere nazionali ed internazionali del settore videofonografico.

Art. 25 bis – Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro

La somministrazione di lavoro è prevista dagli artt. 20 e ss. del D.Lgs. 276/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

La somministrazione di lavoro è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media del 10% dei lavoratori occupati dell'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato e comunque per un numero di lavoratori non superiore a quelli assunti a tempo indeterminato.

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

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

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

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.

Art. 26 – Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)

Il contratto di lavoro a tempo parziale, disciplinato dal D.Lgs. n. 61 del 20/02/2000 e successive modifiche ed integrazioni, comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

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

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso della settimana, del mese o dell'anno, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto collettivo per il rapporto a tempo pieno.

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



Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

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

A. CLAUSOLE FLESSIBILI E CLAUSOLE ELASTICHE

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

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

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

Il lavoratore può farsi assistere da un componente della R.S.U. indicato dal lavoratore medesimo.

Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa, devono essere preannunciate con un preavviso di almeno una settimana e comportano una maggiorazione del 10% dello stipendio o salario relative alle ore prestate in più.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 10 giorni e comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione dello stipendio o salario del 10%.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

B. LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

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

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

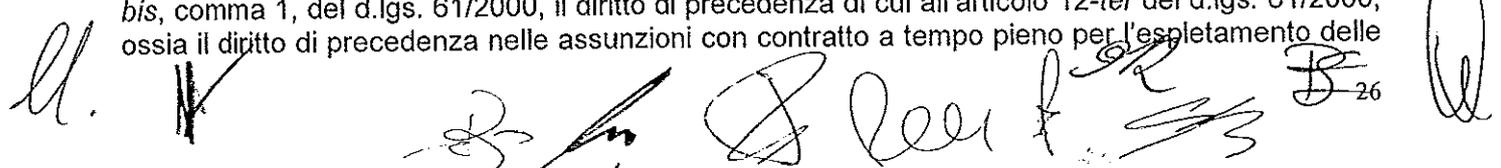
Le ore di lavoro supplementari che eccedono l'orario normale contrattuale giornaliero di 8 ore del lavoratore a tempo pieno sono retribuite come straordinarie e a tali prestazioni si applica la disciplina contrattuale vigente per i rapporti a tempo pieno.

C. TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE E DIRITTO DI PRECEDENZA NELLE ASSUNZIONI

Per quanto concerne la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale od orizzontale), il relativo diritto è disciplinato dall'art. 12-bis, comma 1 del d.lgs 61/2000 e le priorità sono disciplinate dallo stesso art 12-bis commi 2 e 3.

La trasformazione del rapporto a tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle Parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario. Le aziende tenderanno ad accogliere le domane di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia, ovvero dalla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

Ferma la trasformazione del rapporto a tempo parziale in rapporto a tempo pieno su richiesta del lavoratore che, affetto da patologie oncologiche, abbia precedentemente chiesto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'articolo 12-bis, comma 1, del d.lgs. 61/2000, il diritto di precedenza di cui all'articolo 12-ter del d.lgs. 61/2000, ossia il diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle

h. 

stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale in favore del lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, si realizza come segue:

- il datore di lavoro ne dà tempestiva informazione al personale dipendente con rapporto a tempo parziale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa;
- l'interessato presenta domanda scritta al datore di lavoro;
- luogo della precedenza: unità produttive site nello stesso ambito comunale;
- criteri di priorità per la scelta: nel caso di concomitanza di più aspiranti saranno utilizzati gli stessi criteri previsti per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in caso di parità di condizioni.

In conformità a quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dal D.Lgs. n. 276/2003, il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Semestralmente la Direzione aziendale fornirà alla R.S.U., e, in mancanza, alle OO.SS. territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni.

Per i rimanenti istituti contrattuali, sia economici sia normativi, vale, salvo che per il periodo di prova per il *part-time* orizzontale, la regola del proporzionamento all'orario contrattualmente pattuito con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

Art. 26 bis – Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento, disciplinato dagli artt. 54 e ss. del d.lgs. 276/2003 e dall'accordo interconfederale 11 febbraio 2004 sottoscritto da Confindustria e CGIL-CISL-UIL, è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economica e delle finanze, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti indicati dal Decreto legislativo n. 276/2003, devono essere mantenuti in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti, come previsto dal comma 3 e 4 dell'art. 54 del decreto legislativo n. 276/2003 che qui si intende richiamato integralmente, così come l'accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto sono indicati:

- la durata;
- l'eventuale periodo di prova: tale periodo di prova è quello contrattualmente previsto per la categoria ed il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimenti/reinserimento;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- il livello di inquadramento del lavoratore che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello attribuito ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento.

Il progetto individuale di inserimento/reinserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati, inoltre:

- a la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b la durata e le modalità della formazione.

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Per il reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo può essere prevista una durata massima di dodici mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica interna o esterna, impartita anche con modalità di formazione a distanza, non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da svolgere nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.

La formazione potrà essere accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La formazione antinfortunistica deve necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Per quanto riguarda la malattia e l'infortunio non sul lavoro il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni.

Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico, si applica la disciplina contrattuale prevista per i dipendenti di eguale qualifica (operai, impiegati e quadri).

Se il contratto di inserimento prevede una durata di almeno 15 mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 80 giorni.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con

rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

L'eventuale applicabilità, parziale o totale, ai lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale è demandata alle parti al livello aziendale.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

Nota a verbale – In attesa della compiuta definizione delle modalità operative di attuazione dell'art. 2, lett. i) del Decreto Legislativo n. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato (tutor o referente formativo aziendale).

Art. 27 - Tutela della maternità e della paternità.

Ai sensi del D.lgs. 26.3.01 n. 151 le lavoratrici, salve le ipotesi di cui al comma 3, art. 54, D.lgs. 26.3.01 n. 151, non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, accertato da regolare certificato medico, fino al termine del periodo d'interdizione dal lavoro, di cui al comma seguente, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato decreto, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di 1 anno del bambino.

Esse non possono essere adibite al lavoro:

- (a) durante 1/2 mesi precedenti la data presunta del parto;
- (b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- (c) durante 3/4 mesi dopo il parto;
- (d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Durante il periodo di congedo di maternità di cui al comma precedente, le lavoratrici hanno diritto alla retribuzione intera, con deduzione di quanto percepiscono allo stesso titolo da parte dell'INPS.

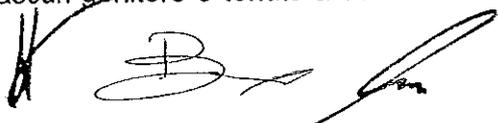
Agli effetti della determinazione della retribuzione si terrà conto dell'importo totale della stessa percepita dalla lavoratrice/lavoratore nel periodo mensile precedente a quello in cui ha avuto inizio il congedo di maternità.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali o derivanti da disposizioni di legge con quelle di cui ai commi precedenti.

I periodi di congedo obbligatorio di maternità sono computati ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla gratifica natalizia o 13a mensilità e alle ferie.

Al fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, per ogni bambino nei primi suoi 8 anni di vita, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni,

ll.













salvo casi di oggettiva impossibilità. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2, artt. 32 e 33, D.lgs. 26.3.01. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- (a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al capo III per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- (b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a 7 nel caso di cui al comma 2, art. 32, D.lgs. 26.3.01;
- (c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.

Per il periodo di congedo parentale, alle lavoratrici e ai lavoratori sarà corrisposta da parte dell'INPS, fino al 3° anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo, tra i genitori, di 6 mesi.

Il periodo di congedo parentale facoltativo sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13a mensilità o gratifica natalizia.

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il 1° anno di vita del bambino 2 periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è 1 solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

I periodi di riposo hanno la durata di 1 ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore:

- (a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- (b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- (c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- (d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 1 del decreto citato, possono essere utilizzate anche dal padre. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio d'età non superiore a 3 anni.

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio d'età compresa fra i 3 e gli 8 anni.

Per fruire di tali congedi il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi sopra indicati.

I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati solo ai fini nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13a mensilità o alla gratifica natalizia.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

Tale disposizione si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

Nel caso di dimissioni presentate ai sensi di quanto sopra, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, di cui al presente articolo, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o con contratto di somministrazione.

L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale somministrato, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo, può avvenire anche con anticipo fino a 2 mesi rispetto al periodo d'inizio del congedo.

Art. 28 - Corresponsione della retribuzione.

La retribuzione sarà corrisposta normalmente ad ogni fine mese anche con assegno circolare e/o accredito in conto corrente.

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 rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, dovrà essere fatto all'atto del pagamento: il lavoratore che non vi provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 1 anno dal giorno del pagamento affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 29 - Premio di risultato.

Sono titolari della contrattazione a livello aziendale le RSU e le strutture territoriali delle OOSS stipulanti il CCNL, ovvero, nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente, la RSU, le OOSS nazionali e le OOSS territoriali.

Le aziende sono assistite e/o rappresentate dalle Associazioni imprenditoriali competenti cui aderiscono o conferiscono mandato.

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione. La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal contratto collettivo nazionale e

dovrà riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto.

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

Oggetto della contrattazione è l'istituzione di un premio correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività e altri traguardi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comuni per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valuteranno preventivamente le condizioni produttive e occupazionali e le relative prospettive tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, una volta individuati gli obiettivi in programmi concordati tra le parti, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di più fattori, verranno definiti i parametri, i meccanismi e gli importi collegati. Conseguentemente, le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

Il premio dovrà avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dalla normativa di legge.

L'accordo per il premio avrà durata triennale e la contrattazione avverrà nell'osservanza della procedura di cui al presente articolo e nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni con le trattative per il rinnovo del CCNL di categoria.

Le proposte di rinnovo dell'accordo di secondo livello, sottoscritte congiuntamente dalle rsu costituite in azienda e dalle strutture territoriali delle oo.ss. stipulanti il contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nell'ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto di secondo livello non sia stato ancora rinnovato, le Parti potranno interessare a livello territoriale l'Associazione industriale e le strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo ed agevolare le possibili soluzioni.

I premi di produzione o istituti retributivi analoghi eventualmente esistenti a livello aziendale e non correlati ad elementi obiettivi rimangono fissati in cifra agli importi concordati e non saranno più oggetto di successiva contrattazione.



Eventuali premi variabili o parti variabili di premi di produzione o istituti analoghi, all'atto dell'istituzione dei premi di risultato saranno ricondotti nel nuovo istituto senza oneri aggiuntivi per le imprese né svantaggi per i lavoratori.

Art. 30 – Elemento di garanzia retributiva

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

Tale importo pari ad € 220,00 Lordi, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione del mese di aprile ai lavoratori in forza dal 1° gennaio di ogni anno.

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

Art. 31 - Tredicesima mensilità.

L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una 13a mensilità d'importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore stesso.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti 12simi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei 12simi di cui sopra.

Per gli operai lavoranti a cottimo la retribuzione globale di fatto s'intende riferita al guadagno medio del mese precedente.

Art. 32 - Indennità per disagiata sede.

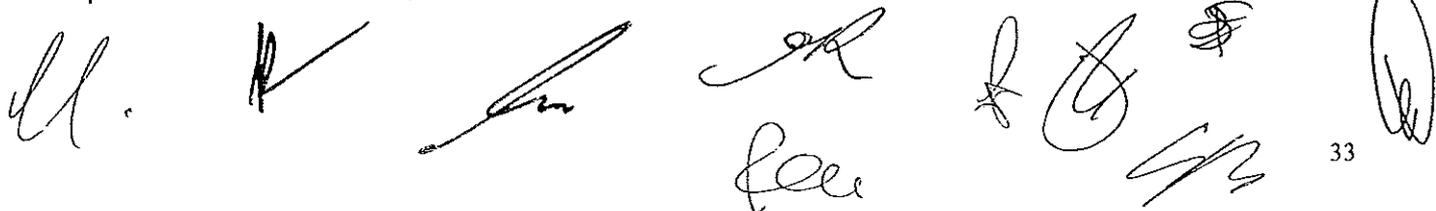
Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti almeno km. 5, le parti direttamente interessate esamineranno la situazione ai fini della eventuale determinazione della particolare indennità.

Art. 33 - Mense aziendali.

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto, che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali o aziendali sulla materia.

Art. 34 - Minimi di retribuzione base mensile.

I minimi di retribuzione base mensile e la loro costruzione sono riportati nelle tabelle allegate al presente contratto, del quale fanno parte integrante.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a large circular stamp on the right.

Art. 35 - Aumenti periodici di anzianità.

Il lavoratore per ogni biennio d'anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale complesso industriale facente capo alla stessa società) avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad importi, per un massimo di 5 scatti biennali, secondo i valori riportati qui di seguito (in euro) per ciascuna categoria e per ogni scatto:

Quadro	14,46
8	14,46
7	13,43
6	11,62
5	10,07
4	10,07
3	9,55
2	8,52
1	7,49

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

Nel caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà, in aggiunta ai minimi del nuovo livello di assegnazione, l'importo in cifra degli aumenti periodici già maturati nel livello di provenienza.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori aumenti periodici quanti ne occorreranno per raggiungere l'importo complessivo in cifra di 5 scatti riferiti all'ultimo livello riconosciutogli.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Gli aumenti periodici d'anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

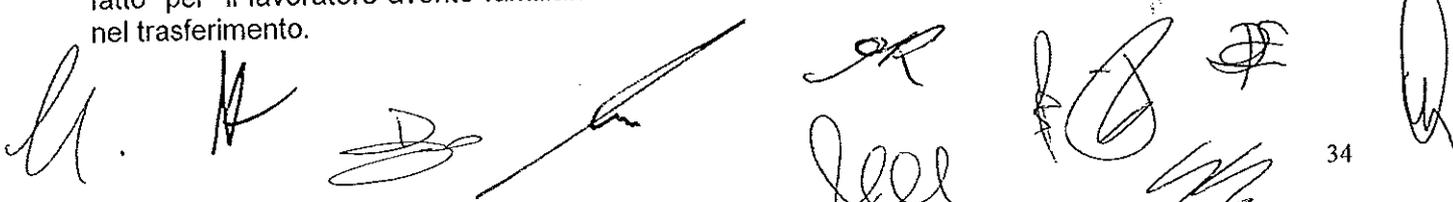
Nota a verbale: per gli impiegati già in servizio, con tale qualifica, al 31.12.79, valgono le norme di cui ai punti 1 e 2, allegato B), CCL 22.7.80.

Art. 36 - Trasferimenti.

Il lavoratore trasferito per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni svolte nella località di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese sostenute durante il viaggio per trasporto, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.), prévii opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

È dovuta, inoltre, un'indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità di retribuzione di fatto per i lavoratori senza familiari conviventi a carico, ovvero 1 mensilità di retribuzione di fatto per il lavoratore avente familiari a carico con lui conviventi e sempreché questi lo seguano nel trasferimento.



Quando per causa di trasferimento il lavoratore debba risolvere anticipatamente il contratto d'affitto (purché quest'ultimo risulti registrato o comunque documentabile) o altri contratti di fornitura di gas, luce, ecc. e per questa risoluzione anticipata debbano essere corrisposti gli indennizzi, questi saranno a carico dell'azienda.

Le indennità di cui sopra non competono al lavoratore trasferito dietro sua richiesta.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, qualora ne derivi la risoluzione del rapporto di lavoro, oltre alle sue competenze, all'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 37 - Diritto allo studio.

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio, hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

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

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

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per frequentare corsi di studi, non dovranno superare in ciascun turno lavorativo il 3% del totale della forza occupata nel turno stesso; nell'azienda o nell'unità produttiva stessa dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva. Potrà comunque usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nell'azienda o nell'unità produttiva che occupi almeno 25 dipendenti.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore 'pro capite' per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, 'pro capite' nel triennio è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 fino a concorrenza delle predette 250 ore. Ai fini di cui sopra il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate al livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di 1/3 del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 4, la Direzione e le RSU stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 4, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc. Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

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

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

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

Art. 37 bis - Facilitazioni per la frequenza ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole d'istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni d'esame (compresi quelli di settembre) e per i 2 giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero la sessione di esami negli altri casi. Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio di cui all'articolo precedente.

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

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

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

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

Art. 37 ter - Congedi per formazione e per formazione continua

a) Congedi per formazione

1. Ai sensi dell'art. 5, L. 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa. Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
2. L'accoglimento della richiesta di congedo potrà essere differito in caso di comprovate esigenze organizzative. In particolare, implicano, il diniego della richiesta i casi di:
 - oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
 - mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.
3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo, non dovranno essere superiori all'1% all'anno della forza occupata nell'unità produttiva medesima al 31 dicembre dell'anno precedente. Nelle aziende con più di 50 dipendenti sarà comunque consentito un congedo all'anno per formazione.
4. Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad una mese coincidente con il mese solare.

5. La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.
6. Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente CCNL.
7. Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

b) Congedi per formazione continua

1. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, al fine di accrescere le proprie conoscenze e competenze professionali i dipendenti possono fruire di congedi per la formazione continua.
2. Le condizioni e le modalità di fruizione saranno definite al livello aziendale.

Art. 38 – Ambiente di lavoro – Doveri delle aziende e dei lavoratori –

1) Doveri delle aziende e dei lavoratori

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dei lavoratori, così come previsto dagli artt. 17, 18 e 19 del D.Lgs. 81/2008 T.U., così come integrato e corretto dal D.lgs 106/2009.

I datori di lavoro, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente collaborano, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, per ridurre progressivamente i rischi e migliorare le condizioni ambientali di igiene e sicurezza.

In particolare:

- Il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dall'art. 15 del D.Lgs. 81/2008 T.U.; in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, 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 la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi dei lavoratori esposti a rischi particolari.

- Il 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 ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare i lavoratori sono tenuti agli obblighi contemplati all'art. 20 del D.lgs. 81/2008 T.U.:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
 - h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
 - i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.
- Nella valutazione del rischio si terrà conto della documentazione raccolta dalle aziende nel "Registro dei dati ambientali per unità con caratteristiche omogenee" e del "Registro dei dati biostatistici per unità con caratteristiche omogenee".
- I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'identificazione del datore di lavoro.

2) Lavoratori addetti ai videoterminali

Si intendono per lavoratori addetti ai videoterminali quelli individuati dall'art. 173, 1° comma, lett. c) D.lgs. 81/2008 T.U. e successive modificazioni.

Il lavoratore addetto ai videoterminali ha diritto ad una interruzione delle sue attività mediante pause ovvero cambiamento di attività, qualora svolga la sua attività per almeno 4 ore consecutive; il tempo di pausa non è considerato tempo di esposizione al videoterminale.

Il lavoratore addetto ai videoterminali, come definito al comma precedente, ha diritto ad una pausa di 15 minuti ogni 120 minuti di applicazione continuativa al videoterminale. Nel caso di lavoratori addetti ai videoterminali adibiti a lavoro a turni come previsto dal presente CCNL, l'effettivo godimento della mezz'ora di riposo comporta l'assorbimento delle pause contemplate dalla presente normativa, allorché coincidenti, fermo restando il divieto di usufruire delle pause cumulativamente all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.

Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, così come integrato e corretto dal D.lgs 106/2009 ed all'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Ai sensi dell'accordo interconfederale citato i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle aziende con più di 15 dipendenti vengono eletti nell'ambito delle RSU nei numeri previsti dall'accordo stesso.

Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la formazione, i permessi, le attribuzioni, il diritto di accesso sui luoghi di lavoro, le modalità della consultazione, le riunioni periodiche, le formazioni e la documentazione aziendale si fa espresso rinvio alle previsioni dell'accordo interconfederale, il cui testo si riporta in allegato al presente contratto.

Nota a verbale: in relazione alla riforma legislativa realizzata con il T.U. D.lgs 81/2008 e delle conseguenti e conseguenti possibili revisioni dei contenuti dell'Accordo interconfederale 22 giugno, le parti si incontreranno al fine di definire congiuntamente le opportune armonizzazioni della disciplina contrattuale vigente con il nuovo assetto.

Art. 39 - Portatori di handicap.

Le parti convengono sull'obiettivo di ricercare tutte le opportunità per un attivo inserimento dei lavoratori portatori di handicap riconosciuti tali ed operanti nelle aziende. Pertanto le aziende attiveranno adeguati strumenti, compatibilmente con le proprie esigenze tecnico-organizzative, anche mediante la partecipazione di detti lavoratori a corsi di formazione e riqualificazione professionale per agevolarne la migliore integrazione.

In applicazione della legge n. 104/92 la lavoratrice madre o, in alternativa, previa presentazione di apposita documentazione, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore

con handicap possono usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa, di 2 ore di permesso giornaliero retribuito, fino al compimento del 3° anno di vita del bambino. Successivamente al compimento del 3° anno, i soggetti precedentemente elencati nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il 3° grado e convivente, hanno diritto a 3 giorni di permesso mensile, fruibili in maniera continuativa o frazionata, a condizione che la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno e previa la presentazione della relativa documentazione attestante lo stato di gravità suindicato, redatta dalle strutture pubbliche a ciò preposte.

Art. 40 – Apprendistato professionalizzante.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, fatte salve le deroghe di legge, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico - professionali, che siano funzionali alle dinamiche dei processi produttivi/organizzativi aziendali.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni o esterni all'azienda.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo (vedi allegato 2 bis) al presente contratto).

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 3° all' 8° e per tutte le relative mansioni.

L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo.

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i due mesi.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
8	72	20	20	32
7	72	20	20	32
6	72	20	20	32
5	66	20	20	26
4	60	18	18	24
3	54	16	16	22

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante, applicabile sul terzo periodo della tabella sopra riportata, è riconosciuta ai lavoratori che – prima del contratto di apprendistato – abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

- al termine del secondo periodo previsto dal presente articolo, verrà effettuata su richiesta del lavoratore, una verifica tra le parti relativamente al periodo trascorso, ai risultati realizzati ed alle prospettive future.

Il periodo di apprendistato professionalizzante ex art. 49 D.Lgs. 276/2003 iniziato presso altri datori di lavoro (anche non dello stesso settore) deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto - dovere di istruzione e formazione.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione. E' demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro spetta all'apprendista non in prova - nei limiti del periodo di comporta - il seguente trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro:

- a) Nei primi due periodi di apprendistato:
 - Dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale dell'apprendista
 - Dal 4° al 20° giorno di malattia: 46% della retribuzione normale dell'apprendista
 - Dal 21° al 180° giorno di malattia: 30% della retribuzione normale dell'apprendista
 - Per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto nell'anno solare: 50% della retribuzione normale dell'apprendista;
- b) Nel terzo periodo di apprendistato:
 - Per tutto il periodo di malattia, entro i limiti del comporta, il 70% della retribuzione normale dell'apprendista.

In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di apprendistato si applica quanto previsto dagli articoli - "Malattia ed infortunio non sul lavoro".

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti per l'applicazione di particolari normative ed istituti ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 comma 2 del D.Lgs. 276/2003.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli del presente contratto.

Formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire un'uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale, ovvero a prassi già esistenti e codificate dall'ISFOL. Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.

Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post - obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 40 ore medie annue retribuite.

I profili formativi delle figure individuate, costituiti dalla elencazione delle conoscenze e competenze da acquisire, costituiscono allegato alla normativa contrattuale.

Il piano formativo dovrà comprendere la descrizione del percorso formativo, le conoscenze e competenze da acquisire e l'indicazione del tutor aziendale.

La formazione, anche quella svolta internamente all'impresa, dovrà risultare nel libretto formativo del cittadino in cui saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione di apprendistato; la formazione potrà avvenire anche con modalità in alternanza, on the job ed in affiancamento.

Le materie collegate alla realtà aziendale/professionale saranno oggetto di formazione interna, anche con modalità e-learning, mentre le altre potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda anche con modalità di e-learning.

Nel piano formativo una quota del monte ore dovrà riguardare le competenze trasversali di base quali le nozioni di salute, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro; la conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; la conoscenza dell'organizzazione aziendale, del ciclo produttivo e le competenze relazionali, ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro.

Le ore di formazione relative all'infortunistica e all'organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro.

Le ulteriori ore di formazione formale specificatamente rivolte al conseguimento della qualificazione, potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, on the job, in affiancamento o moduli di formazione teorica.

Per ciascun anno dovrà, comunque, essere effettuato un numero di ore di formazione non inferiore all'80% del monte ore annuo.

Sono indicatori della capacità formativa interna (da attestare come da modello 2) allegato al presente contratto) la presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

In caso di aziende plurilocalizzate i locali potranno essere situati anche in un altro stabilimento o struttura di riferimento, ubicate anche in un'altra regione.

Le funzioni di tutore, come previsto dalla legge, possono essere svolte da un lavoratore designato dall'impresa che abbia una professionalità adeguata relativamente alle conoscenze e competenze che l'apprendista deve acquisire.

Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Al termine del periodo di apprendistato le imprese rilasceranno all'apprendista, oltre alle registrazioni nel libretto formativo, un documento che attesti il periodo di apprendistato compiuto e l'attività lavorativa per la quale è stato effettuato l'apprendistato (da attestare come da modello 2 ter) allegato al presente contratto)

Nota a verbale n. 1- Per quanto concerne l'eventuale adibizione dell'apprendista a produzione in serie, le parti riconoscono che, nel settore, il processo produttivo, quant'anche caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.

Nota a verbale n. 2 - Le Parti si danno atto che l'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.

Nota a verbale n. 3 - Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

DISCIPLINA DEI PROFILI FORMATIVI DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Ad integrazione della disciplina generale definita all'interno del ccnl, in particolare nell' art. 40, si è proceduto all'analitica predisposizione dei profili formativi di riferimento che si

articolano in una parte comune attinente le competenze trasversali e in una parte differenziata attinente le competenze tecnico professionali specifiche.

Competenze tecnico professionali generali – parte comune a tutti i profili/categoria

- Conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze tecnico professionali specifiche – singoli profili formativi per figure impiegate

1. Addetti alle attività di amministrazione/segreteria

- Gestione flussi informativi e comunicativi
- Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico
- Trattamento documenti amministrativo contabili
- Organizzazione riunioni ed eventi di lavoro
- Gestione corrispondenza
- Articolazione specifica delle funzioni aziendali
- Conoscenza delle tecniche di comunicazione

2. Addetti alla contabilità

- Configurazione sistema della contabilità generale
- Principi ragionieristici di base
- Trattamento operazioni fiscali
- Gestione attività di fatturazione e contabilità

3. Addetti all'amministrazione e finanza

- Sistema di contabilità generale e analitica
- Elaborazione budget
- Controllo andamento economico – finanziario
- Gestione servizi bancari
- Gestione acquisti
- Gestione incassi
- Elaborazione bilancio aziendale

4. Addetti alle risorse umane

- Conoscenza normativa sindacale del lavoro e del ccnl
- Principi base di amministrazione e di gestione del personale
- Sicurezza sul lavoro e tutela della privacy
- Tecniche di comunicazione e tecniche di problem solving focalizzate sulla funzione

5. Addetti ai servizi legali/assicurativi

- Conoscenza normativa in materia di diritto civile, penale, amministrativo, industriale del lavoro
- Conoscenza normativa contrattuale specifica
- Predisposizione documentazione legale
- Attività di supporto organi aziendali
- Contenzioso e precontenzioso
- Assicurazione e gestione rischi
- Tecniche di comunicazione e tecniche di problem solving focalizzate sulla funzione

4. 















6. **Specialista della gestione qualità, procedure e certificazione**
- Principi base di qualità, procedure e certificazione
 - Conoscenza normativa di riferimento
 - Analisi del sistema aziendale
 - Gestione/trattamento sistema qualità
7. **Addetti alle vendite**
- Programmazione azioni di vendita
 - Gestione trattativa commerciale
 - Attività di televendita, sviluppo e supporto alla clientela
 - Attività di call center/assistenza clienti
 - Tecniche di comunicazione e tecniche di problem solving focalizzate sulla funzione
 - Comprensione del business
 - Sistemi di marketing
 - Tecniche di vendita
 - Orientamento relazione cliente-fornitore
8. **Addetti alle attività commerciali e di marketing**
- Rappresentazione potenziali di zona
 - Analisi mercato di riferimento
 - Configurazione offerta di prodotto/servizio
 - Posizionamento prodotto/servizio
 - Conversione operativa strategia commerciale
 - Tecniche di comunicazione e tecniche problem solving focalizzate sulla funzione
 - Processo di budget
 - Valutazione costo prodotto finito
 - Comprensione del business
 - Sistemi di marketing
 - Tecniche di vendita
 - Orientamento relazione cliente-fornitore
9. **Addetti alle attività informatiche centro EDP**
- Conoscenza dei sistemi informativi
 - Conoscenza linguaggio e tecniche di programmazione
 - Gestione operativa
 - Manutenzione e supporto
 - Sicurezza dei sistemi informatici e implicazione relative alla tutela della privacy
 - Conoscenza approfondita sistema informatico aziendale
 - Mappe rischio e procedure emergenza
 - Processi aziendali fondamentali
10. **Addetti alle attività tecnico, amministrative e commerciali con profili internazionali**
- Valutazione scambi internazionali
 - Predisposizione della documentazione
 - Assicurazione delle merci
 - Svolgimento attività preparativa del trasporto
 - Conoscenza della normativa import/export
 - Approfondimento di una lingua straniera
 - Orientamento relazione cliente-fornitore
11. **Specialista manutenzione**
- Principi di funzionamento impianti
 - Innovazioni tecnologiche/impiantistiche
 - Impiantistica meccanica/pneumatica
 - Impiantistica elettrico/elettronica

u

K

Luca

lee

B

AG

R

ap

W

- Impianti energia
- Processo allestimento
- Normativa generale e specifica sulla sicurezza
- Mappe a rischio e procedure emergenza
- Metodo di valutazione efficienza impianti
- Metodi di valutazione produttività e organizzazione lavoro
- Organizzazione e controllo attività
- Elementi di base di normativa del lavoro
- Inglese tecnico
- Informatica di base

12. Addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali

- Raccolta, selezione ed elaborazione di informazioni e dati
- Conoscenza di procedure predeterminate per gestione ordinaria di corrispondenza, comunicazioni telefoniche e connesso smistamento di documenti cartacei ed informatici
- Modalità di accesso, organizzazione ed utilizzo archivi e data-base collegati alla funzione
- Conoscenza di base di pacchetti applicativi di specifica utilità per la funzione
- Conoscenza di tecniche di comunicazione di base.

Competenze tecnico professionali specifiche – singoli profili formativi per categorie figure operaie

1. Addetto alla gestione materiale grafico e vidimazione

- Apprendimento lettura distinta base/ordine di lavorazione
- Apprendimento tecniche per conservazione e gestione materiale
- Apprendimento legislazione/regolamentazione contrassegni/bollini SIAE
- Apprendimento procedure per la richiesta dei bollini SIAE
- Apprendimento gestione documentazione
- Apprendimento utilizzo impianti automatici per l'applicazione dei bollini

2. Addetto alla realizzazione delle attività di glass-mastering

- Composizione chimica e preparazione del fotoresist
- Processo completo e laccatura del Glass
- Formazione operativa
- Teoria applicata per l'incisione del Glass Master con esposizione al laser
- Processo di masterizzazione
- Formazione operativa sul sistema laser Teoria del processo di sviluppo e metallizzazione del Glass Master
- Formazione operativa sullo sviluppatore e metallizzatore
- Formazione sulla qualità estetica del Glass master
- Composizione chimica dei bagni galvanici
- Formazione sul funzionamento del processo galvanico
- Spiegazione dell'importanza e formazione operativa sul processo di Passivazione dei galvanici
- Formazione operativa sul montaggio dei glass e successivi galvanici sui supporti dei bagni
- Spiegazione dell'importanza e formazione operativa sul processo di lappatura (dettagli tecnici sulle cause dei difetti più comuni che sono causati dal processo)
- Processo di tranciatura del galvano
- Formazione sui parametri elettrici e relativo controllo sulle macchine test
- Formazione operativa sugli strumenti di controllo (tipo tester Datarius e Aeco)

3. Addetto alle linee di pressaggio/replica CD, DVD e Blu-ray

- Apprendimento lettura distinta base/ordine di lavorazione

- Apprendimento teorico e pratico del processo di replica
- Apprendimento specifiche tecniche di conformità
- Apprendimento utilizzo strumenti di misura parametri di conformità
- Apprendimento caratteristiche materie prime (policarbonato, colla, lacca, target ecc.ecc.)
- Apprendimento/conoscenza di ogni singola macchina appartenente al processo di replica
 - Compressore
 - Silos/tramoggia
 - Essiccatore
 - Pressa
 - Mould
 - Metallizzatore
 - Bondig/laccatura
 - Strumenti di controllo in linea
 - Ciller
 - Turbopompa
 - Software gestione processo
- Apprendimento modalità di manipolazione e trattamento stamper

4. Addetto alla stampa, serigrafia e/o off-set su dischi CD, DVD e Blu-ray, preparazione lastre, preparazione telai serigrafici ecc.ecc.

- Apprendimento lettura distinta base/ordine di lavorazione
- Apprendimento teorico e pratico del processo di decorazione
- Apprendimento e conoscenza approfondita dell'impianto per la decorazione dei dischi
- Apprendimento tecniche di decorazione dischi (serigrafia e off-set)
- Apprendimento composizione colori
- Apprendimento caratteristiche materiali di consumo e materie prime (lastre, telai, vernici ecc.ecc.)
- Apprendimento procedure per il trattamento degli impianti forniti dal cliente (file o pellicole)
- Apprendimento allestimento e conduzione impianti di decorazione
- Apprendimento modalità archiviazione lastre e materiali vari

5. Addetto alle attività di confezionamento

- Apprendimento lettura distinta base/ordine di lavorazione
- Apprendimento e conoscenza approfondita della linea per il confezionamento dei dischi
- Apprendimento caratteristiche materiali di consumo e materie prime
- Apprendimento tecnica per allestimento impianto di confezionamento

6. Addetti alle attività di controllo, campionamento e certificazione

- Apprendimento/conoscenza ciclo produttivo
- Apprendimento caratteristiche tecniche ed estetiche per determinare la conformità o meno del prodotto/servizio
- Apprendimento procedure di controllo
- Apprendimento degli strumenti di controllo statistico
- Apprendimento tecniche per controllo accettazione materie prime, semilavorati e prodotti finiti
- Apprendimento tecniche di raccolta e valutazione dati

7. Addetto manutenzione impianti di produzione e relativi servizi

- Conoscenza sicurezza generale

Handwritten signature

- Conoscenza sicurezza specifica di lavorazione
- Dispositivi di protezione individuale
- Sistemi di qualità e ambiente
- Ecologia
- Conoscenza struttura impianti
- Organizzazione della manutenzione
- Avviamento
- Fermata generale macchina
- Attrezzaggio
- Montaggio e smontaggio parti impianto
- Oleodinamica
- Pneumatica
- Sistemi elettrici
- Disegno meccanico
- Ricerca guasti
- Elementi base normativa del lavoro

8. Addetto alla realizzazione della fase di DVD-Authoring

- Apprendimento fasi di lavorazione
- Apprendimento specifiche tecniche internazionali per l'Authoring
- Apprendimento nozioni base di grafica computerizzata
- Apprendimento nozioni base di montaggio elettronico
- Apprendimento tecniche di valutazione dei materiali audio, video ecc.ecc.
- Apprendimento sistemi per il restauro dei materiali audio e video
- Apprendimento tecniche per la realizzazione teorica del progetto
- Conoscenza software Authoring
- Apprendimento tecniche di Encoding video e audio nei vari formati (PCM, DTS e AC-3)
- Apprendimento tecnica per determinazione "Bit-Budget"
- Apprendimento tecnica di emulation

9. Addetti al magazzino

- Gestione spazi attrezzati di magazzino
- Movimentazione e lavorazione merci
- Trattamento dati di magazzino e preparazione documenti per il trasporto
- Tecniche/attrezzature di magazzinaggio e lavorazione merci
- Rapporti con il personale terzo
- Nozioni su merci pericolose

La distinzione tra categorie impiegatizie e operaie dei suddetti profili sono da intendersi a tutti gli effetti specifico allegato al testo del ccnl e sono suscettibili di eventuali integrazioni/modifiche in corso di validità del medesimo contratto. Le Parti si riservano inoltre di verificare se i profili formativi necessitano di eventuali integrazioni mediante atto congiunto delle parti sottoscrittenti.

Art. 41 - Aspettativa.

L'azienda, ai sensi della legge n. 162/90 e del DPR n. 309/90, concederà un periodo di aspettativa non retribuita al lavoratore che ne faccia richiesta:

(a) in quanto in condizioni di tossicodipendenza per documentata necessità di terapie riabilitative da effettuarsi presso strutture del SSN o presso strutture specialistiche riconosciute dalle istituzioni;

(b) per la documentata necessità di assistere familiari a carico che risultino in condizioni di tossicodipendenza.

Inoltre al lavoratore che abbia maturato più di 5 anni d'anzianità di servizio e che ne faccia richiesta per comprovate, documentate e riconosciute necessità personali o familiari, l'azienda potrà concedere un periodo di aspettativa fino a un massimo di 3 mesi senza diritto alla retribuzione né maturazione d'anzianità ad alcun titolo.

Il datore di lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato, ai sensi di quanto previsto dall'art. 10, comma 7 lett. b) D.Lgs 368/2001.

Art. 42 - Trasferimento di azienda - cessazione di attività.

In caso di trasferimento di azienda si applicano le norme di cui all'art. 2112 c.c., all'art. 47, legge 29.12.90 n. 428, del D.lgs. 2 febbraio n. 18, art. 32 D.lgs. 276/2003 e successive modifiche ed integrazioni. In caso di licenziamento per cessazione di attività (escluso il caso del fallimento e la liquidazione forzata) per gli operai il periodo di preavviso previsto dall'art. 28, parte Speciale Operai, sarà elevato a 4 settimane.

Art. 43 - Reclami e controversie.

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali e collettive fra aziende e lavoratori saranno risolte possibilmente in 1a istanza tra la Direzione e la RSU e, in mancanza di accordo, dalle rispettive competenti OOSS. Le controversie collettive sull'applicazione del presente contratto, saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 44 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative e inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del precedente comma, si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti di carattere normativo regolamentare (norme generali disciplinari, ferie, preavviso, TFR, malattie e infortunio, puerperio).

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute 'ad personam'.

Art. 45 - Affissione del contratto.

Il presente contratto e l'eventuale regolamento interno saranno affissi in ogni stabilimento.

Art. 46 - Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa.

Le aziende distribuiranno gratuitamente 1 copia del presente CCNL ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato secondo le modalità concordate tra le parti stipulanti.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto ha valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti.

È vietata la riproduzione totale o parziale del testo del CCNL senza autorizzazione delle parti stipulanti.

Art. 47 - Decorrenza e durata.

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2011 e scadrà il 31 dicembre 2013.
Per ciò che attiene alle procedure da seguire per il rinnovo contrattuale si fa rinvio a quanto previsto nell'art. 2, Sezione Prima, "Il sistema delle relazioni sindacali".
I singoli istituti modificati od introdotti dal presente accordo, decorrono dal 1° gennaio 2011, ove non sia specificata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e scadenze indicate per la parte retributiva.

Parte speciale I - OPERAI

Art. 1 - Periodo di prova.

L'assunzione in servizio dell'operaio avviene con periodo di prova, da notificarsi per iscritto, di 3 settimane di effettivo lavoro. Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso, né relativa indennità sostitutiva.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o d'infortunio, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 30 giorni lavorativi per il caso di malattia e 60 giorni lavorativi per il caso d'infortunio.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per il licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, all'operaio spetta la retribuzione delle ore di lavoro compiute.

In ogni caso la retribuzione che verrà corrisposta all'operaio durante il periodo di prova non potrà essere inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria con la quale l'operaio è stato assunto o in cui abbia svolto le mansioni.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, l'operaio s'intenderà senz'altro confermato in servizio e la sua anzianità deve avere la decorrenza a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

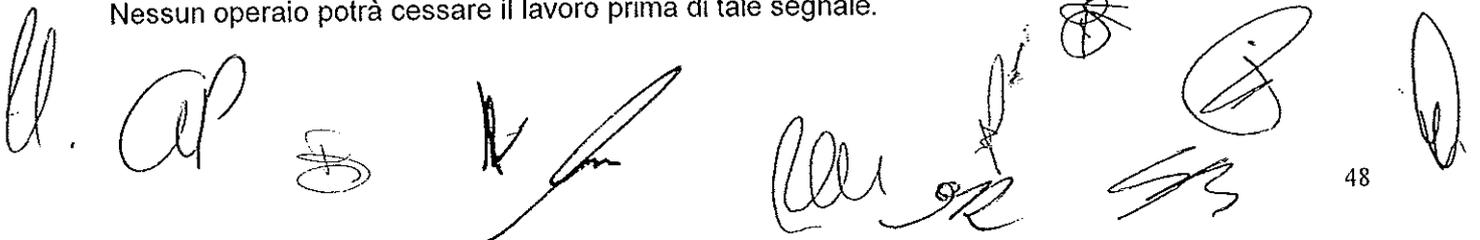
Art. 2 - Entrata e uscita.

L'entrata degli operai nello stabilimento sarà regolata dal regolamento interno.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora a mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti od oltre i 15 e fino ai 30.

L'uscita è indicata da un unico segnale dato alla fine del turno di lavoro.

Nessun operaio potrà cessare il lavoro prima di tale segnale.



Art. 3 - Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia.

È da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni o per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15.3.23 n. 692, approvato con R.D. 6.12.1923 n. 2657.

Ai sensi dell'art. 4 del D.lgs 8 aprile 2003 n. 66, la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. In funzione della peculiare tipologia e delle caratteristiche delle mansioni svolte, tale durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di dodici mesi.

Le ore prestate dall'operaio discontinuo oltre le 40 e fino alle 48 ore settimanali saranno compensate, a regime normale, con quote orarie ragguagliate a 1/174 della retribuzione base mensile di fatto.

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addettovi rientra nelle limitazioni di cui all'art. 22, parte Generale, sezione III del presente contratto.

Resta inteso che le condizioni di lavoro dei portinai e custodi con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze in relazione alle mansioni svolte continueranno ad essere regolate da accordi particolari.

Nota a verbale: gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue qualora il complesso delle mansioni da essi espletate tolga di fatto al lavoro il carattere della discontinuità. In caso di controversia sull'applicazione del presente articolo, in relazione alle situazioni aziendali, si fa rinvio al disposto dell'art. 43, parte Generale, sezione III.

Art. 4 - Sospensione e interruzione del lavoro.

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovuta a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste nella giornata non superino, nel loro complesso, i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene l'operaio nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento deve essere usato all'operaio cottimista quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

In tutti i casi resta fermo per l'azienda il diritto di rimborso a termine di legge nei riguardi della CIG.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le OOSS territoriali per il prolungamento di tale termine, l'operaio può risolvere il rapporto di lavoro con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Art. 5 - Sospensioni e riduzioni di lavoro.

In caso di riduzione o sospensione obbligatoria dell'orario di lavoro dovuta a provvedimenti di carattere generale, che interessano tutta l'industria, le parti si rimettono alle disposizioni

relative all'integrazione in quanto applicabili e agli accordi che potranno intervenire tra le Confederazioni.

Art. 6 - Recuperi.

Fermo restando quanto previsto dagli articoli precedenti è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le OOSS o tra la Direzione e le RSU o anche per i casi individuali, fra le parti interessate, purché il recupero stesso sia contenuto nei limiti di 1 ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 7 - Festività.

Sono considerate festività:

(a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

(b) l'anniversario della Liberazione - 25 aprile;
la festività del lavoro - 1° maggio;
2 giugno;

(c) Capodanno - 1° gennaio;
Epifania, 6 gennaio;
lunedì di Pasqua - mobile;
Assunzione - 15 agosto;
Ognissanti - 1° novembre;
Immacolata concezione - 8 dicembre;
S. Natale - 25 dicembre;
S. Stefano - 26 dicembre;

(d) la ricorrenza del S. Patrono della località ove ha sede l'unità produttiva.

Il trattamento economico dovuto per legge per le festività di cui al punto b) e c), nonché quello contrattualmente spettante per la festività di cui al punto d), è compreso nella retribuzione raggugliata a mese disciplinata dall'art. 33, fatta eccezione per le festività cadenti in domenica che saranno compensate con la corresponsione di un importo pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto.

Per le festività cadenti in periodo di sospensione del lavoro si fa riferimento alle norme di legge disciplinanti la materia.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5.3.77 n. 54, vengono riconosciute 4 giornate di riposo retribuite.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla 1° domenica del mese (4 novembre) il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 8 - Lavoro straordinario notturno e festivo.

Il lavoro straordinario, salvo le deroghe e le eccezioni di legge, è quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattuale di lavoro o quello giornaliero predeterminato.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e comunque nel limite di 70 ore pro capite annuo non troverà applicazione il principio generale della non obbligatorietà. Sono fatte salve le comprovate situazioni di obiettivo impedimento, già programmate prima della richiesta della prestazione straordinaria, derivanti dalle seguenti causali:

- permessi ex L. 104/1992;
- permessi per visite mediche;
- eventuali necessità derivanti dall'assistenza ai figli minori in caso di genitore monoaffidatario, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare.

L'azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario nei casi di necessità obiettive, urgenti e occasionali anche riferite alla peculiarità del settore e nei casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di legge (manutenzione, ecc.). Rientrano, ad esempio in tali ipotesi, la necessità di far fronte a:

- esigenze eccezionali di mercato o legate ad ordini con vincolanti termini di consegna;
- adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;
- completamento di commesse con scadenza, la cui mancata osservanza determina danni economici all'azienda;
- salvaguardia manutentiva non ordinaria dell'efficienza degli impianti;

Al di fuori dei casi previsti dal comma precedente, il ricorso al lavoro straordinario sarà concordato preventivamente tra la Direzione e la RSU, fatto salvo quanto previsto dal secondo comma del presente articolo.

Su richiesta della RSU l'azienda fornirà chiarimenti e indicazioni sul lavoro straordinario effettuato.

Si considera lavoro notturno quello eseguito tra le ore 22 e le 6 del mattino; tuttavia non si considera notturno il lavoro compiuto dalle ore 6, nel limite di 1 ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.

Si richiamano le disposizioni di legge sul lavoro notturno delle donne e dei fanciulli.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni festivi, di cui all'art. 7.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondere oltre alla normale retribuzione, e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

- (a) lavoro straordinario: 30%
- (b) lavoro notturno (dalle ore 22 alle 6): 50%
- (c) lavoro notturno in turni (dalle ore 22 alle 6): 35%
- (d) lavoro festivo: 50%
- (e) lavoro festivo con riposo comprensivo: 25%
- (f) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore): 70%
- (g) lavoro straordinario notturno (oltre le 8 ore): 60%

(h) lavoro festivo notturno: 70%

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla quota oraria (di 1/174) della retribuzione mensile di fatto costituita dal minimo contrattuale di categoria più gli aumenti di merito, gli aumenti periodici d'anzianità, l'indennità di contingenza e, per gli operai normalmente lavoranti a cottimo, della percentuale minima contrattuale di cottimo.

Art. 9 - Passaggio temporaneo di mansioni.

L'operaio deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

All'operaio destinato a compiere mansioni inerenti a categorie superiori alla sua deve essere corrisposta la retribuzione relativa alla categoria superiore.

Decorsi 30 giorni continuativi di disimpegno delle mansioni inerenti alla categoria superiore, l'operaio avrà diritto al passaggio definitivo alla categoria stessa.

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro operaio assente per permesso, congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore a 6 mesi, aspettativa, non dà luogo al passaggio di categoria per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto per l'assente, salvo il caso della mancata riammissione dell'operaio sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Art. 10 - Forme di retribuzione.

Gli operai sono retribuiti ad economia o con una delle seguenti altre forme di retribuzione:

- (a) a cottimo individuale;
- (b) a cottimo collettivo;
- (c) con altre forme d'incentivo determinate in relazione alle possibilità tecniche e all'incremento della produzione.

Art. 11 - Regolamentazione lavoro a cottimo.

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale.

Le tariffe a cottimo (a tempo o a prezzo) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire all'operaio di normale capacità e operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 9% sulla paga-base conglobata.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto nel precedente comma, per cause a lui non imputabili, la retribuzione gli verrà integrata sino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.

Agli effetti del conteggio del guadagno di cottimo, saranno escluse le ore d'interruzione dovute a cause non dipendenti dai lavoratori le quali saranno retribuite secondo il sistema di pagamento in atto presso ogni singola azienda.

Le tariffe stabilite potranno essere variate allorché sia superato il periodo di assestamento solo nel caso in cui vengano apportate modifiche tecniche od organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro.

In tali casi le tariffe saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo in più o in meno che le modifiche stesse avranno determinato.

La tariffa modificata è da considerarsi come una nuova tariffa ai fini del periodo di assestamento.

I cottimisti, intesi per tali gli operai direttamente vincolanti al ritmo lavorativo di altri operai a cottimo, e soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, parteciperanno ai benefici del cottimo in relazione al proprio contributo. La misura della partecipazione di cui sopra s'intende riferita alle caratteristiche di ciascuna azienda.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia, nella medesima lavorazione, ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo, sempre che rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

L'azienda, tramite la propria Associazione sindacale, comunicherà ai sindacati territoriali di categoria dei lavoratori i criteri dei sistemi di cottimo in vigore.

Tali comunicazioni avranno finalità informativa essendo ammesse solo contestazioni di carattere applicativo.

In caso d'introduzione di nuovi sistemi di cottimo, alla comunicazione potrà seguire, a richiesta, un esame congiunto tra la OS che rappresenta l'azienda e i Sindacati territoriali di categoria dei lavoratori.

Eventuali contestazioni circa l'applicazione delle norme del presente articolo saranno esaminate secondo la procedura per la risoluzione delle controversie.

Norma transitoria: le tariffe di lavorazione esistenti prima dell'entrata in vigore delle disposizioni del presente articolo saranno rivedute solo in quanto con l'applicazione del comma 2 dell'articolo suddetto avessero, in confronto della paga base conglobata, un margine di percentuale di guadagno inferiore al 9%.

Art. 12 - Ferie.

L'operaio ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie pari a 4 settimane + 2 giorni.

In caso di ferie frazionate 5 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono a 1 settimana, salvo nei casi in cui non sia stata ancora effettuata la concentrazione dell'orario settimanale in 5 giorni.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per officina, per reparto, per scaglione). Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione previo esame congiunto in sede aziendale tenendo conto del desiderio degli operai, compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

All'operaio che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà 1/12 del periodo di ferie per ogni mese di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'operaio spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei 12simi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

Fermo restando il diritto del lavoratore di usufruire di almeno 2 settimane consecutive, il periodo residuo dovrà essere di norma goduto nell'anno di maturazione e comunque, per un massimo di 2 settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione, tenuto in ogni caso conto delle esigenze aziendali. Il predetto diritto non può, pertanto, essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto comprendente: per gli operai normalmente lavoratori a cottimo, l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga nel trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie.

All'inizio del godimento delle ferie sarà corrisposta la retribuzione relativa.

In caso di richiamo al servizio nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto all'operaio il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

La malattia con ricovero ospedaliero, regolarmente comunicata e certificata, sopravvenuta durante il periodo delle ferie, ne interrompe il decorso.

A meno di diverse esigenze connesse all'attività produttiva, le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

Art. 13 - Indumenti di lavoro.

A tutti gli operai, trascorso il periodo di prova, le aziende forniranno gratuitamente in uso un abito da lavoro.

L'azienda rinnoverà di anno in anno agli operai gli abiti da lavoro, sostenendo in proprio la relativa spesa con facoltà di chiedere la restituzione dell'abito usato.

Art. 14 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

Nel caso di assenza per malattia professionale l'operaio dovrà attenersi alle disposizioni previste nell'art. 15 (Trattamento di malattia).

All'operaio sarà conservato il posto:

(a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

(b) in caso d'infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti l'operaio non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del trattamento economico complessivo netto.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, l'operaio deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non consenta all'operaio di riprendere servizio, l'operaio stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo TFR.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimarrà sospeso senza decorrenza dell'anzianità a nessun effetto.

L'assenza per malattia professionale e infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (TFR, ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Art. 15 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro.

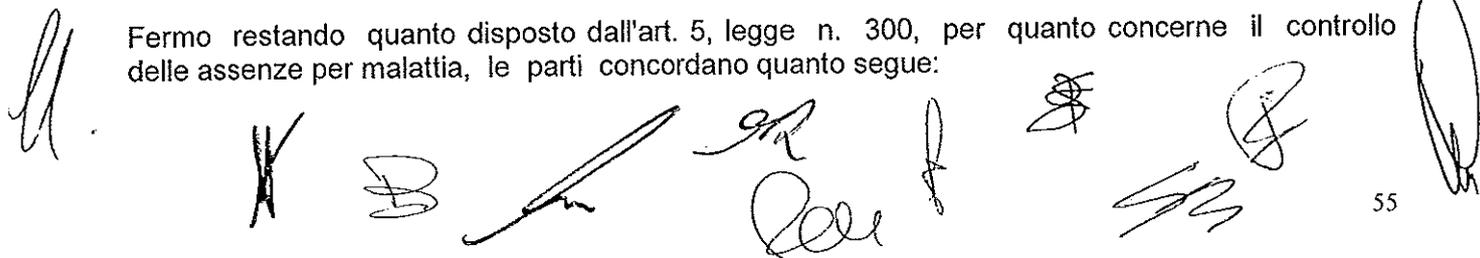
Le assenze e le prosecuzioni d'assenza per malattia dovranno essere comunicate prima dell'inizio dell'orario di lavoro dal lavoratore interessato, fatti salvi i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere la comunicazione.

Il lavoratore dovrà comunque inviare all'azienda stessa, entro 3 giorni dall'inizio e dalla prosecuzione dell'assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato d'infermità comportante incapacità lavorativa, redatto dal medico delle competenti strutture sanitarie su apposito modulo.

L'invio di detto certificato è prescritto anche per assenze di durata fino a 3 giorni. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, sia in caso d'inizio che di prosecuzione dell'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, legge n. 300, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:



- il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio, nelle fasce orarie che risultano determinate dai decreti che hanno dato attuazione all'art. 5, legge n. 638/83, disponibile per le visite mediche di controllo;
- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda;
- il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai paragrafi precedenti comporterà per il lavoratore stesso la perdita automatica del trattamento economico contrattuale debitamente comunicato ai soli fini informativi con effetto dal giorno in cui il medico non ha potuto effettuare la visita di controllo e sino al termine della malattia.

Ogni mutamento d'indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'azienda. Al termine della malattia o dell'infortunio non professionale il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

In caso d'interruzione del servizio, dovuta a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per gli operai, valgono le norme regolanti la materia.

Le aziende corrisponderanno agli operai assenti per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito del periodo di conservazione del posto, la differenza retributiva, ivi compresa la carenza, fra il trattamento mutualistico e la normale retribuzione netta che l'operaio avrebbe percepito fino al raggiungimento del 100% per 6 mesi e del 50% per i restanti 6 mesi.

Per quanto concerne il trattamento economico dell'operaio apprendista in caso di malattia e infortunio non sul lavoro sarà corrisposto dall'azienda, nell'ambito del periodo di conservazione del posto, a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno, un'erogazione pari al 50% della normale retribuzione contrattuale.

Ove il lavoratore si assenti per malattia o infortunio non sul lavoro più volte nell'arco di 24 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza si cumuleranno agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto e del trattamento economico comprensivo di cui sopra.

Tenuto conto che la liquidazione dell'integrazione per malattia può aver luogo solo al momento della presentazione da parte del lavoratore della documentazione relativa alle indennità liquidate dagli Istituti assicuratori, le aziende concederanno anticipazioni mensili sul complessivo trattamento economico netto.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali e, comunque, derivanti da norme generali in atto e future con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

L'assenza per malattia, nel limite dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Resta espressamente convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, in caso di gravi e comprovate malattie, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta da presentare almeno 1 mese prima, di un periodo di aspettativa della durata di 4 mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza d'anzianità per nessun istituto.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà all'operaio il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'operaio di riprendere il servizio, l'operaio stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo TFR.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile, in quanto risulti coperto da assicurazione, le somme da essa corrisposte per il trattamento come sopra regolato, restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti del detto importo.

Art. 16 - Congedo matrimoniale.

In caso di matrimonio compete agli operai e alle operaie non in prova un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi, con decorrenza della retribuzione normale, dedotto quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore competente.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Detto trattamento spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscono effettivamente del congedo. Tuttavia si darà luogo egualmente alla corresponsione della retribuzione per il periodo di congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro si trovi, per giustificato motivo, sospeso o assente. Il congedo matrimoniale con la relativa retribuzione è altresì dovuta all'operaia che si dimetta per contrarre matrimonio.

A matrimonio avvenuto, il lavoratore deve far pervenire all'azienda, al più presto possibile, il certificato di matrimonio rilasciato dalla competente autorità.

Art. 17 - Tutela della maternità.

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamate nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione accertato da regolare certificato medico fino al termine del periodo d'interdizione dal lavoro, di cui al comma seguente, nonché fino al compimento di 1 anno d'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 ove il parto avvenga oltre quella 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 le lavoratrici hanno diritto alla retribuzione intera, fatta deduzione di quanto percepiscono dall'ente assicuratore o per atti di previdenza ai quali l'azienda è tenuta per disposizione di legge.

Agli effetti della determinazione della retribuzione si terrà conto dell'importo totale della stessa, percepito dalla lavoratrice nel mese precedente a quello in cui ha avuto inizio l'assenza.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è loro esclusiva facoltà di considerarle assorbenti di quelle di cui ai commi precedenti.

Qualora durante il periodo di cui al comma 2 intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni dell'art. 16 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno d'inizio della malattia stessa.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma 2 del presente articolo deve essere computato nell'anzianità di servizio e ai fini della gratifica natalizia e delle ferie.

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

Art. 18 - Servizio militare.

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro e l'operaio alle armi ha il diritto alla conservazione del posto fino a 1 mese dopo la cessazione del servizio militare, salvo richiesta di liquidazione da parte dell'operaio stesso.

L'operaio che, salvo casi di comprovato impedimento, non si metta a disposizione dell'azienda entro 1 mese dalla data di cessazione del servizio militare, potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato senza trattamento di preavviso.

Le norme stabilite dal presente articolo s'intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti per i casi di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso.

Art. 19 - Disciplina aziendale.

L'operaio, nell'ambito del rapporto di lavoro, dipende dai superiori come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare i rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori.

In armonia con la dignità personale dell'operaio i superiori impronteranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

Art. 20 - Rilevazione di presenza al lavoro.

È proibito fare variazioni o cancellature sulla scheda o altri documenti di rilevazione della presenza, ritirare quelli di un altro lavoratore o tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni degli strumenti di controllo.

Le infrazioni a tali disposizioni daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento ai sensi dell'art. 27.

Art. 21 - Assenze.

Le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso d'impedimento giustificato.

L'assenza ancorché giustificata o autorizzata non consente la decorrenza della retribuzione.

Art. 22 - Permessi di entrata e di uscita.

Durante le ore di lavoro l'operaio non può lasciare lo stabilimento senza regolare autorizzazione della Direzione.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere richiesto dall'operaio entro la 1a mezz'ora di lavoro salvo casi eccezionali. Il permesso ottenuto per l'uscita entro la 1a mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

Il permesso ottenuto in qualsiasi altro momento dell'orario di lavoro comporta la retribuzione per la durata del lavoro prestato.

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattienga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro. Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

Art. 23 - Consegna e conservazione utensili e materiale.

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna e, in caso di licenziamento o di dimissioni, deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato sulla liquidazione l'importo relativo alle cose non riconsegnate. È preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i modelli e i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato.

Art. 24 - Divieti.

È proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso aziende diverse da quelle in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.



59

Non sono consentite nello stabilimento le collette, la raccolta di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, salvo autorizzazione della Direzione.

Art. 24 bis – Tutela diritto d'autore

E' proibito all'operaio utilizzare le risorse elettroniche dell'azienda, a fini personali, per copiare, scaricare, caricare, trasmettere o rendere accessibile materiale protetto dal diritto d'autore da/con reti di scambio *peer-to-peer* (da pari a pari) o di file-sharing (condivisione di file) e con qualsiasi altra piattaforma/software. Inoltre, è fatto assoluto divieto all'operaio di caricare e utilizzare software per il file-sharing sulle risorse elettroniche aziendali.

Infine, è fatto divieto all'operaio di accedere o partecipare con risorse aziendali, a fini personali, a siti web, Newsgroups, siti/servers FTP, canali IRC, chat o forum simili che possano contenere copie non autorizzate di materiali coperti dal diritto d'autore, o contenere link a copie non autorizzate di materiali coperti da diritto d'autore; inoltre, è fatto divieto di diffondere e/o commercializzare copie contraffatte di opere protette dal diritto d'autore.

Art. 25 - Provvedimenti disciplinari.

Ferma restando l'applicabilità della procedura di cui all'art. 7, legge n. 300/70, nei casi ivi previsti, le infrazioni dell'operaio alle norme del presente contratto, potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- (a) richiamo verbale;
- (b) ammonizione scritta;
- (c) multa non superiore a 3 ore di paga base e contingenza;
- (d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- (e) licenziamento ai sensi dell'art. 27.

Art. 26 - Multe e sospensioni.

Potrà essere inflitto il provvedimento di multa o sospensione all'operaio che:

- (a) non si presenti, come previsto dall'art. 21 (Assenze), al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- (b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- (c) esegua negligenemente il lavoro affidatogli;
- (d) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- (e) si presenti al lavoro in stato di manifesta ubriachezza;
- (f) fuori dall'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- (g) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esiste e sia indicato con apposito cartello;
- (h) lavori per conto proprio o per terzi nello stabilimento;
- (i) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dello stabilimento;
- (l) insubordinazione lieve;
- (m) contravvenga a quanto previsto in materia di tutela del diritto d'autore dall'art. 24 bis.

La multa verrà applicata per le mancanze di minore rilievo; la sospensione per quelle di maggiore rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'INPS.

Art. 27 - Licenziamento per mancanze.

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

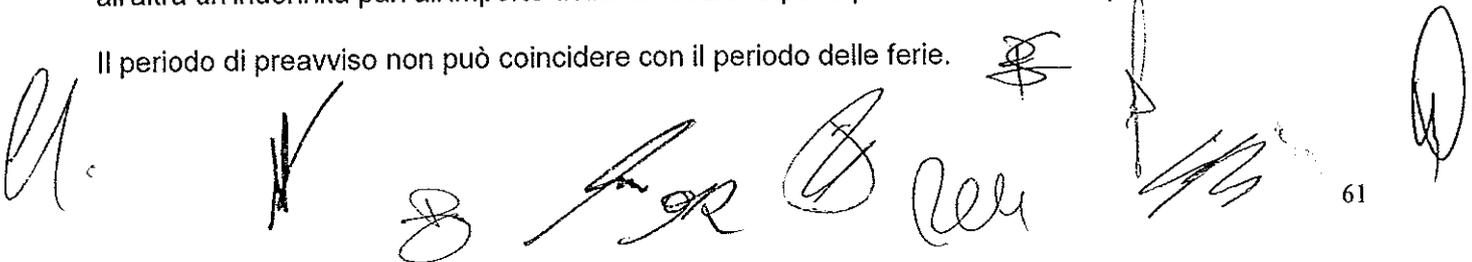
- (a) contravvenzione al divieto di fumare, dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- (b) risse all'interno dello stabilimento;
- (c) assenza senza giustificato motivo per 4 giorni di seguito o per 3 volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi;
- (d) recidiva in qualunque delle mancanze che abbiano dato luogo a 2 provvedimenti di sospensione;
- (e) condanna a una pena detentiva, comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale dell'operaio;
- (f) insubordinazione grave;
- (g) furto;
- (h) atti dolosi e impicanti colpa grave che possano arrecare danno all'azienda;
- (i) danneggiamenti volontari, rivelazioni di procedimenti o sistemi di lavoro, trafugamenti di disegni; lavorazioni in stabilimento per conto proprio o di terzi con grave danno per l'azienda.
- (l) diffonda o commercializzi copie contraffatte di opere protette dal diritto d'autore come tutelato dall'art. 24 bis.

Art. 28 - Preavviso.

Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 27 (Licenziamento per mancanza), o le dimissioni dell'operaio stesso possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di 1 settimana prorogabile, di comune accordo a 2 settimane.

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

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.



61

Per i permessi che venissero richiesti dall'operaio preavvisato, per la ricerca di una nuova occupazione, interverranno accordi tra l'operaio e l'azienda in base ai criteri normalmente seguiti nell'azienda stessa.

Art. 29 - Trattamento di fine rapporto (TFR).

In occasione della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà all'operaio il trattamento risultante dagli accantonamenti effettuati annualmente sulla base delle norme di cui alla legge n. 297/82, fermo restando quanto previsto dal D.Lgs 252/2005 e successive modifiche ed integrazioni, in materia di previdenza complementare.

A decorrere dall'1.11.86 la retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del comma 1, art. 2120 cc e della legge 29.5.82 n. 297 è composta tassativamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;
- indennità di contingenza (ex lege n. 297/82);
- aumenti periodici di anzianità;
- aumenti di merito e altre analoghe eccedenze mensili rispetto al minimo contrattuale;
- provvigioni e interessenze ove spettanti;
- gli elementi sopra indicati corrisposti a titolo di 13a.

Per il calcolo del TFR maturato fino al 31.12.89 valgono le misure indicate dall'art. 30, parte Operai, CCNL 22.7.89.

Art. 30 - Indennità in caso di morte.

In caso di morte dell'operaio le indennità di cui agli artt. 28 e 29 saranno corrisposte giuste per le disposizioni previste nell'art. 2122 CC.

Art. 31 - Visite di inventario e di controllo.

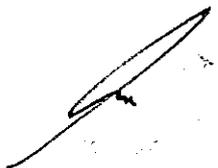
Il lavoratore non può rifiutarsi a qualunque visita di inventario degli oggetti affidatigli che venisse disposta dalla Direzione.

Per le visite personali di controllo si fa riferimento all'art. 6, legge 20.5.70 n. 300.

Art. 32 - Trasferte.

All'operaio in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:

- (a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
- (b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'operaio ad incontrare tali spese;



- (c) le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione: le ore di effettivo viaggio eccedenti le ore giornaliere saranno compensate con il 60% della retribuzione normale.

La misura del rimborso di cui alla lett. b), sarà concordata direttamente fra le parti interessate.

Art. 33 - Modalità di corresponsione della retribuzione agli operai.

La retribuzione normale agli operai sarà corrisposta in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate. Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

- (a) gli operai che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività, per congedo matrimoniale o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile. In tal modo s'intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 7, escluse solo quelle coincidenti con la domenica oppure, per i lavoratori che nei casi previsti dalla legge prestano la loro opera la domenica, quelle coincidenti con il giorno di riposo compensativo della domenica stessa;
- (b) agli operai che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore a 1 mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta una quota di retribuzione pari a 1/174 della retribuzione mensile globale di fatto per ciascuna ora non lavorata o comunque non retribuibile.

Parte speciale II QUADRI - IMPIEGATI

Art. 1 - Periodo di prova.

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per i Quadri di 8° livello e per gli impiegati di 7° livello, e a 3 mesi per quelli degli altri livelli.

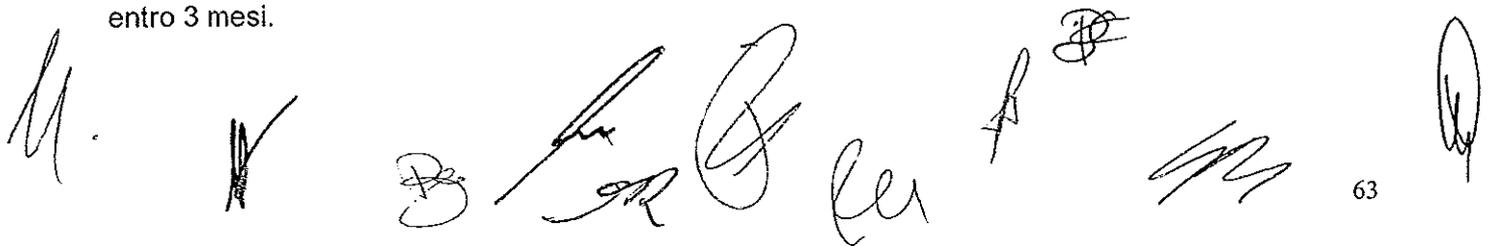
Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a 3 mesi e a 2 mesi nei seguenti casi:

- (a) i quadri o gli impiegati amministrativi che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno 1 biennio presso altre aziende;
- (b) i quadri o gli impiegati tecnici che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno 1 biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

Comunque, per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova fa testo soltanto la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal comma 1 del presente articolo.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 17, parte Generale, e non è ammessa né la protrazione, né la rinnovazione, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o d'infortunio, l'impiegato sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi.



Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle sue parti e non fa concorrere il reciproco obbligo del preavviso né di indennità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto, salvo che non sia diversamente disposto dal contratto stesso, ad eccezione dei diritti e obblighi relativi alle norme sulla previdenza, le quali però, dopo il superamento del periodo di prova, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto e non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi 2 mesi nel caso di quadro, 8° livello e di impiegato di 7° livello o durante il 1° mese nel caso dell'impiegato di altro livello.

In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la 1a o la 2a quindicina del mese stesso.

Art. 2 -Trattamento in materia di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro.

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia in CIG, in conformità alle norme di cui all'accordo interconfederale 30.3.46, in caso di sospensione di lavoro o riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte dall'azienda o dalle competenti Autorità, la retribuzione mensile di fatto non subirà riduzioni.

Art. 3 - Festività.

Sono considerate festività

- (a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- (b) anniversario della Liberazione - 25 aprile;
festività del Lavoro - 1° maggio;
2 giugno;
- (c) Capodanno - 1° gennaio;
Epifania - 6 gennaio;
lunedì di Pasqua - mobile;
Assunzione - 15 agosto;
Ognissanti - 1° novembre;
Immacolata Concezione - 3 dicembre;
S. Stefano - 26 dicembre;
- (d) la ricorrenza del S. Patrono della località ove ha sede l'unità produttiva.

Il trattamento economico dovuto per legge per le festività di cui ai punti b) e c), nonché quello contrattualmente spettante per la festività di cui al punto d), è compreso nella retribuzione raggiunta a mese disciplinata dall'art. 20 fatta eccezione per le festività cadenti di

domenica che saranno compensate con la corresponsione di un importo pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto.

Per le festività cadenti in periodo di sospensione del lavoro si fa riferimento alle norme di legge disciplinanti la materia.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5.3.77 n. 554, vengono riconosciute 4 giornate di riposo retribuite.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla 1° domenica del mese (4 novembre) il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 4 - Lavoro straordinario, notturno, festivo.

È considerato lavoro straordinario, salvo le deroghe e le eccezioni di legge, quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattuale di lavoro o quello giornaliero predeterminato.

La qualificazione legale e relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Si considera lavoro notturno quello compreso tra le ore 22 e le 6 del mattino.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 3 (Festività).

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e comunque nel limite di 70 ore pro capite annuo non troverà applicazione il principio generale della non obbligatorietà. Sono fatte salve le comprovate situazioni di obiettivo impedimento, già programmate prima della richiesta della prestazione straordinaria, derivanti dalle seguenti causali:

- permessi ex L. 104/1992;
- permessi per visite mediche;
- eventuali necessità derivanti dall'assistenza ai figli in caso di genitore monoaffidatario, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare.

L'azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario nei casi di necessità obiettive, urgenti e occasionali anche riferite alla peculiarità del settore e nei casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di legge.

Rientrano, ad esempio in tali ipotesi, la necessità di far fronte a:

- esigenze eccezionali di mercato o legate a ordini con vincolanti termini di consegna;
- adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze.
- completamento di commesse con scadenza, la cui mancata osservanza determina danni economici all'azienda;
- salvaguardia manutentiva non ordinaria dell'efficienza degli impianti;

Al di fuori dei casi previsti dal comma precedente, il ricorso al lavoro straordinario sarà concordato preventivamente tra la Direzione e la RSU, fatto salvo quanto previsto dal sesto comma del presente articolo.

Su richiesta della RSU l'azienda fornirà chiarimenti e indicazioni sul lavoro straordinario effettuato.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondere oltre alla normale retribuzione, e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

- (a) lavoro straordinario: 30%
- (b) lavoro notturno (dalle ore 22 alle 6): 40%
- (c) lavoro notturno in turni (dalle ore 22 alle 6): 35%
- (d) lavoro festivo: 50%
- (e) lavoro festivo con riposo compensativo: 25%
- (f) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore): 70%
- (g) lavoro straordinario notturno (oltre le 8 ore): 60%
- (h) lavoro festivo notturno: 70%

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla quota oraria dello stipendio di fatto costituita dal minimo contrattuale di categoria più gli aumenti di merito, gli aumenti periodici d'anzianità, l'indennità di contingenza.

La retribuzione oraria si determina dividendo l'ammontare mensile degli elementi di cui al comma precedente per 174.

Art. 5 - Passaggio temporaneo di mansioni.

L'impiegato deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno delle mansioni del livello superiore, l'impiegato acquisirà, a tutti gli effetti, l'inquadramento a tale livello.

Il passaggio di livello previsto dal precedente comma dovrà essere effettuato anche nel caso in cui le mansioni del livello superiore vengano disimpegnate dall'impiegato non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi, nel giro massimo di 3 anni, raggiunga mesi 9 per il passaggio al 7° livello o 8° livello o Quadro e mesi 6 per il passaggio al 4° o al 5° o al 6° livello.

L'esplicazione di mansioni di livello superiore in sostituzione di altro impiegato assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore alla durata normale del servizio di leva, aspettativa, non dà luogo a passaggio di livello, salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comunque assegnato a compiere mansioni inerenti il livello superiore a quello di appartenenza deve essere corrisposta la retribuzione relativa al livello superiore.

Art. 6 - Indennità maneggio denaro - Cauzione.

Gli impiegati, la cui mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria hanno diritto a una particolare indennità mensile, pari al 6% del minimo di stipendio del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauazione dovranno essere depositate e vincolate, a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 7 - Ferie.

L'impiegato ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione globale di fatto pari a 4 settimane + 2 giorni.

I giorni festivi di cui all'art. 3 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono a 1 settimana, salvo nei casi in cui non sia stata ancora effettuata la concentrazione dell'orario settimanale in 5 giorni.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione). Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane salvo diverse intese aziendali.

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di almeno 1 anno di servizio continuativo presso l'azienda, spetterà per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale di cui al comma 1. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei 12simi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

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

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Fermo restando il diritto del lavoratore di usufruire di almeno 2 settimane consecutive, il periodo residuo dovrà essere di norma goduto nell'anno di maturazione e comunque, per un massimo di 2 settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione, tenendo conto delle esigenze

aziendali e, pertanto, non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno.

L'indennità dovuta all'impiegato per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto all'impiegato il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

La malattia con ricovero ospedaliero, regolarmente comunicata e certificata, sopravvenuta durante il periodo delle ferie, ne interrompe il decorso.

A meno di diverse esigenze connesse all'attività produttiva, le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

Art. 8 - Retribuzione oraria.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 174.

Art. 9 - Trattamento in caso di malattia e infortunio.

Le assenze e le prosecuzioni d'assenza per malattia dovranno essere comunicate prima dell'inizio dell'orario di lavoro dal lavoratore interessato, fatti salvi i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere la comunicazione.

Il lavoratore dovrà comunque inviare all'azienda stessa, entro 3 giorni dall'inizio e dalla prosecuzione dell'assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato d'infermità comportante incapacità lavorativa, redatto dal medico delle competenti strutture sanitarie su apposito modulo.

L'invio di detto certificato è prescritto anche per assenze di durata fino a 3 giorni. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, sia in caso d'inizio che di prosecuzione dell'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza. Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, legge n. 300, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

- l'impiegato assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio, nelle fasce orarie che risultano determinate dai decreti che hanno dato attuazione all'art. 5, legge n. 638/83, disponibile per le visite di controllo;

- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali;

af - sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui l'impiegato darà preventiva informazione all'azienda;

ll. - il mancato rispetto da parte dell'impiegato degli obblighi di cui ai paragrafi precedenti comporterà per l'impiegato stesso la perdita automatica del trattamento economico contrattuale - debitamente comunicato ai soli fini informativi - con effetto dal giorno in cui il medico non ha potuto effettuare la visita di controllo e sino al termine della malattia.

Ogni mutamento d'indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale, deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

In caso d'interruzione del servizio, dovuta a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi.

Le aziende corrisponderanno agli impiegati assenti per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito del periodo di conservazione del posto, l'intera retribuzione globale per i primi 6 mesi e il 50% della retribuzione globale per i 6 mesi successivi.

Per quanto concerne il trattamento economico dell'impiegato-apprendista in caso di malattia o infortunio non sul lavoro sarà corrisposto da parte dell'azienda, nell'ambito del periodo di conservazione del posto, a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno, un'erogazione pari al 50% della normale retribuzione contrattuale.

Ove l'impiegato si assenti per malattia più volte nell'arco di 24 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza si cumuleranno agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto e del trattamento economico comprensivo di cui sopra.

L'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

- (1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- (2) in caso d'infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per l'eventuale periodo d'infortunio o di malattia professionale eccedente i 12 mesi, l'impiegato percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Resta espressamente convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, in caso di gravi e comprovate malattie, il lavoratore potrà usufruire previa richiesta scritta da presentare almeno 1 mese prima, di un periodo di aspettativa della durata di 4 mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza d'anzianità per nessun istituto.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere il servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto d'impiego con diritto al solo TFR.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati, valgono le norme regolanti la materia.

Per gli impiegati coperti da assicurazione obbligatoria, o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso d'infortunio di malattia professionale non si farà luogo al cumulo

fra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo, in ogni caso all'impiegato, il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assistenza per malattia o infortunio, nel limite dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, festività, 13a mensilità, ecc.).

Nell'ipotesi in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile, in quanto risulti coperto d'assicurazione, le somme da essa corrispondenti per il trattamento come sopra regolato, restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti del detto importo.

Art. 10 - Congedo matrimoniale.

In caso di matrimonio compete agli impiegati e alle impiegate non in prova un periodo congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale l'impiegato è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli eventi diritto con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto all'impiegata che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altra ne abbiano diritto.

Art. 11 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio.

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, all'impiegata assente, nei 2 mesi prima del parto e nei 3 mesi ad esso successivi, sarà corrisposta la normale retribuzione netta, con deduzione di quanto posto a carico degli Istituti assicurativi e previdenziali.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello stabilito dalla legge.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo d'interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 9 a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli all'impiegata.

Art. 12 - Servizio militare.

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva ha diritto alla conservazione del posto fino a 1 mese dopo la cessazione del servizio militare.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro, ha diritto a tutte le indennità competentigli, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi, sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo s'intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Nota a verbale: la formulazione di cui al comma 2 non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Art. 13 - Trasferta.

All'impiegato in missione per esigenza di servizio, l'azienda corrisponderà oltre alla normale retribuzione mensile:

- (a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai mezzi normali di trasporto;
- (b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato a incontrare tali spese;
- (c) le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore consecutive saranno compensate con il 60% della normale retribuzione (stipendio di fatto e contingenza).

La misura del rimborso di cui alla lett. b), sarà concordata direttamente fra le parti interessate.

Art. 14 - Doveri dell'impiegato.

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- (1) osservare l'orario d'ufficio e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- (2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;
- (3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, dopo risolto il contratto d'impiego e in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio. A sua volta l'azienda non può esigere che l'impiegato venga a restrizioni della sua attività professionale successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui al presente comma e comunque quelli dall'art. 2125 CC;
- (4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinario e strumenti a lui affidati.

Art. 14 bis – Tutela diritto d'autore

E' proibito all'impiegato utilizzare le risorse elettroniche dell'azienda, a fini personali, per copiare, scaricare, caricare, trasmettere o rendere accessibile materiale protetto dal diritto d'autore da/con reti di scambio *peer-to-peer* (da pari a pari) o di file-sharing (condivisione di file) e con qualsiasi altra piattaforma/software. Inoltre, è fatto assoluto divieto all'impiegato di caricare e utilizzare software per il file sharing sulle risorse elettroniche aziendali.

Infine, è fatto divieto all'impiegato di accedere o partecipare con risorse aziendali, a fini personali, a siti web, Newsgroups, siti/servers FTP, canali IRC, chat o forum simili che possano contenere copie non autorizzate di materiali coperti dal diritto d'autore, o contenere link a copie non autorizzate di materiali coperti da diritto d'autore; inoltre, è fatto divieto di diffondere e/o commercializzare copie contraffatte di opere protette dal diritto d'autore.

Art. 15 - Assenze e permessi.

Le assenze devono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso d'impedimento giustificato.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

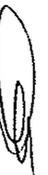
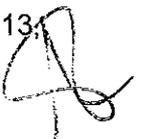
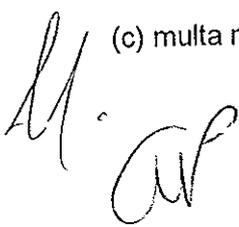
Art. 16 - Disciplina del lavoro.

L'impiegato deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione e particolarmente:

- (a) svolgere la propria attività con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione;
- (b) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'azienda;
- (c) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'azienda, non farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio e non asportare disegni o campionature;
- (d) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
- (e) rispettare il regolamento interno aziendale portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;
- (f) aver cura degli oggetti, macchinario e strumenti a lui affidati;
- (g) comunicare l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura dell'art. 13, salvo il caso d'impedimento giustificato.

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- (a) rimprovero verbale;
- (b) rimprovero scritto;
- (c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;



(d) sospensione dal lavoro con relativa decurtazione della retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;

(e) licenziamento senza preavviso.

La sospensione di cui alla lett. d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lett. a), b) e c).

Con particolare riferimento alla tutela del diritto d'autore, la multa e la sospensione di cui ai commi che precedono, potranno essere applicate, in funzione della gravità del comportamento, agli impiegati che contravvengano a quanto previsto dall'articolo 14 bis. In caso di recidiva che abbia dato luogo a due provvedimenti di sospensione per tale fattispecie comportamentale, l'azienda potrà procedere al licenziamento senza preavviso.

Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato che diffonda o commercializzi copie contraffatte di opere protette dal diritto d'autore come tutelato dall'art. 14 bis. Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 17 - Preavviso.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle 2 parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e del livello di appartenenza:

anni di servizio	8° e 7°	6° e 5°	4° e 3°
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese
oltre 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2
oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 1/2	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà e dalla fine 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.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1 di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo d'indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà al quadro o all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 18 - Trattamento di fine rapporto.

In occasione della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà all'impiegato il trattamento risultante dagli accantonamenti effettuati annualmente sulla base delle norme di cui alla legge n. 297/82.

A decorrere dall'1.11.86 la retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del comma 1, art. 2120 CC e della legge 29.5.82 n. 297 è composta tassativamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;
- indennità di contingenza (ex lege n. 297/82);
- aumenti periodici di anzianità;
- aumenti di merito e altre analoghe eccedenze mensili rispetto al minimo contrattuale;
- provvigioni e interessenze ove spettanti;
- gli elementi sopra indicati corrisposti a titolo di 13a.

Art. 19 - Indennità in caso di morte.

In caso di morte dell'impiegato le indennità di cui agli artt. 17 e 18 saranno corrisposte giuste le disposizioni previste nell'art. 2122 CC.

Art. 20 - Elementi e computo della retribuzione.

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

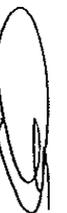
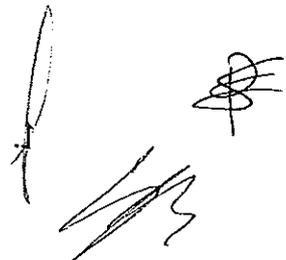
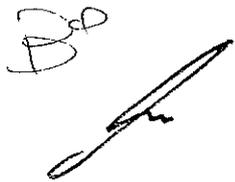
- (a) stipendio (minimo contrattuale), aumenti periodici d'anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale;
- (b) indennità di contingenza;
- (c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;
- (d) 13a mensilità.

L'impiegato può anche essere remunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazioni agli utili, nonché con premi di produzione, e in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località dove avviene la prestazione del lavoro a seconda dell'età dell'impiegato, nonché del livello di appartenenza dello stesso. In questo caso la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti a), b) e c), comma 1 del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile ai fini dell'art. 2121 CC s'intende la 12sima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti commi del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato del corso dell'anno.

Per retribuzione mensile s'intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti a), b) e c), comma 1 del presente articolo.

ALLEGATI



ALLEGATO 1) all'accordo di rinnovo 15.2.2011 del CCNL Videofonografici

AUMENTI CONTRATTUALI, DECORRENZE E MINIMI TABELLARI:

Livello	parametri	1° tranche aumento dal 01.01.2011	2° tranche aumento dal 01.01.2012	3° tranche aumento dal 01.06.2013	Totale aumento
Q	129	38,70	45,15	58,05	141,90
8	124	37,20	43,40	55,80	136,40
7	113	33,90	39,55	50,85	124,30
6	106	31,80	37,10	47,70	116,60
5	100	30,00	35,00	45,00	110,00
4	93	27,90	32,55	41,85	102,30
3	86	25,80	30,10	38,70	94,60
2	78	23,40	27,30	35,10	85,80
1	73	21,90	25,55	32,85	80,30

Livello	Parametri	Minimi in vigore dal 1.1.2009	Indennità di contingenza	Minimi in vigore dal 1.1.2011	Minimi in vigore dal 1.1.2012	Minimi in vigore dal 1.6.2013
Q	129	1.309,75	532,58	1.348,45	1.393,60	1.451,65
8	124	1.283,09	532,58	1.320,29	1.363,69	1.419,49
7	113	1.128,46	527,95	1.162,36	1.201,91	1.252,76
6	106	976,78	522,52	1.008,58	1.045,68	1.093,38
5	100	913,97	520,96	943,97	978,97	1.023,97
4	93	807,37	517,38	835,27	867,82	909,67
3	86	696,30	514,19	722,10	752,20	790,90
2	78	609,08	511,45	632,48	659,78	694,88
1	73	549,95	509,94	571,85	597,40	630,25

Ai sensi del Protocollo d'intesa 31 luglio 1992 è da riconoscere un importo pari ad euro 10,33 uguale per tutti, a titolo di E.D.R..

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data del 15 febbraio 2011 viene riconosciuta una somma a titolo di una Tantum di Euro 300,00 lordi, uguale per tutti i livelli che verrà erogata in due tranches, rispettivamente di Euro 150,00 nel mese di aprile 2011, e di Euro 150,00 nel mese di luglio 2011. Tale importo è commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo dal 1° luglio 2009 al 31 dicembre 2010 e sarà riproporzionato per i contratti di lavoro a tempo parziale.

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

ALLEGATO 2) all'Accordo di rinnovo 15.2. 2011 del CCNL Videofonografici

ATTESTAZIONE CAPACITA' FORMATIVA DELL'IMPRESA

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 49 D. Lgs. n° 276/03

Con riferimento all'assunzione di _____
in qualità di apprendista, presso l'impresa _____
il sottoscritto _____
in qualità di _____
dichiara sotto la propria responsabilità che:

- l'impresa ha disponibilità di strumenti adeguati e di locali, all'interno e/o all'esterno dell'azienda, idonei alla realizzazione di interventi formativi, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza;
- è stato predisposto un percorso formativo, così come dettagliato nel piano formativo individuale;
- in azienda o in aziende collegate/controllate (*barrare la/le casella/e di interesse*)
 - sono presenti lavoratori in grado di trasferire competenze;
 - sono presenti soci/titolari in grado di trasferire competenze.
- _____ (*inserire nominativo responsabile del percorso formativo*) sarà il responsabile aziendale del percorso formativo.

data, _____

Timbro e firma Impresa _____

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE
Apprendistato Professionalizzante , art. 49 del D.lgs 276/93

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

1. Azienda

Ragione sociale _____
Sede (indirizzo) _____
CAP (Comune) _____
Partita IVA _____ Codice Fiscale _____
Telefono _____ Fax _____
e-mail _____
Legale rappresentante (nome e cognome) _____

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right.

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome _____ Nome _____

C.F. _____

Cittadinanza _____ Scadenza permesso di soggiorno _____

Nato a _____ il _____ Residenza/Domicilio _____

Prov. _____ Via _____

Telefono _____ Fax _____

E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti _____

Eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

Eventuali percorsi di studio post-laurea _____

periodi di precedente apprendistato svolti dal _____ al _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

Esperienze lavorative

Eventuale possesso di una qualifica (specificare quale)

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica da conseguire _____

Durata _____

Livello di inquadramento iniziale _____

Livello di inquadramento finale _____

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten initials]

3. Responsabile del percorso formativo

Sig./ra _____

Livello di inquadramento _____

Funzioni del responsabile nell'ambito del contratto di apprendistato:

- 1) affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato;
- 2) favorire l'integrazione fra le varie iniziative formative;
- 3) trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative;
- 4) esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione del datore di lavoro.

4. Contenuti formativi

Competenze trasversali di base

Salute, sicurezza sul lavoro e prevenzione degli infortuni sul lavoro: ore _____

Conoscere:

- gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- i principali fattori di rischio;
- le misure di prevenzione e protezione.

Disciplina del rapporto di lavoro: ore _____

Conoscere:

- gli elementi fondamentali della normativa (legislativa e contrattuale) sulla disciplina del rapporto di lavoro anche sotto il profilo disciplinare;
- diritti e doveri dei lavoratori;

Organizzazione aziendale, del ciclo produttivo e competenze relazionali: ore _____

Conoscere:

- i principali elementi economici e commerciali dell'impresa;
- le condizioni ed i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia, efficienza);
- il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa ed il ciclo produttivo;
- conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- la collocazione della propria area di attività nell'ambito delle attività svolte dall'azienda.
- Sapersi relazionare con le altre aree organizzative dell'azienda;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna).

Competenze tecnico-professionali generali e specifiche:

Gli obiettivi formativi di tipo tecnico-professionale sono individuati in relazione ai profili formativi di cui all'art. 40 del vigente CCNL.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della salute, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto.

1) _____

2) _____

3) _____

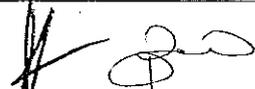
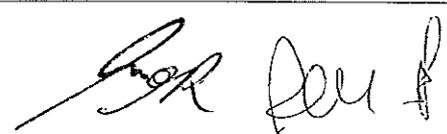
4) _____

5) _____

6) _____

7) _____

8) _____

U.   





9) _____

.....

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

	Interna	Esterna
Aula	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seminari	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esercitazioni di gruppo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Visite aziendali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Testimonianze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studi ed analisi di casi aziendali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E-learning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
On the job (formazione ottenuta durante lo svolgimento del lavoro)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Affiancamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro: (specificare) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

U.

Dez

R

~~SR~~

AP

V

Gu

GR

Beer

PR

Q

SS

**ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA'
FORMATIVA IN APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE**

Art. 49 D. Lgs. n° 276/03

(Handwritten signatures)

DATI APPRENDISTA/IMPRESA

APPRENDISTA

NOME E COGNOME _____

CODICE FISCALE _____

LUOGO E DATA DI NASCITA _____

RESIDENTE IN _____

VIA _____

TITOLO DI STUDIO _____

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DAL _____ AL _____

QUALIFICA CONSEGUITA AL TERMINE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO _____

IMPRESA

RAGIONE SOCIALE _____

INDIRIZZO _____

TELEFONO _____ FAX _____

E-MAIL _____

RESPONSABILE DEL PERCORSO FORMATIVO:

Nome _____

Ruolo in Impresa: _____

dl. CP *B* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

AREE TEMATICHE/CONTENUTI (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE / PERIODO _____ ore Periodo _____ _____	MODALITA' ADOTTATA <input type="checkbox"/> Interna <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> Seminari <input type="checkbox"/> Esercitazioni di gruppo <input type="checkbox"/> Visite aziendali <input type="checkbox"/> Testimonianze <input type="checkbox"/> Studi/analisi casi aziend. <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento _____ Comune: _____ Ente esterno: _____	FIRMA RESPONSABILE PERCORSO FORMATIVO E APPRENDISTA FIRMA RESPONSABILE DEL PERCORSO FORMATIVO _____ _____ FIRMA APPRENDISTA _____ _____
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> Interna <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> Seminari <input type="checkbox"/> Esercitazioni di gruppo <input type="checkbox"/> Visite aziendali <input type="checkbox"/> Testimonianze <input type="checkbox"/> Studi/analisi casi aziend. <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento _____ Comune: _____ Ente esterno: _____	FIRMA RESPONSABILE DEL PERCORSO FORMATIVO _____ _____ FIRMA APPRENDISTA _____ _____

Handwritten signatures and initials:
 BE
 CEY
 F

Handwritten signatures and initials:
 U.
 A

Handwritten signatures and initials:
 [Signature]

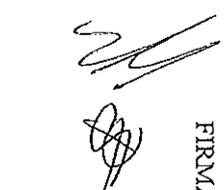
Handwritten signature:
 R

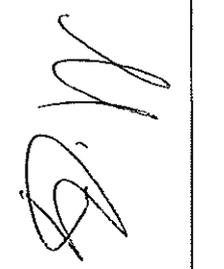
Handwritten signature:
 [Signature]

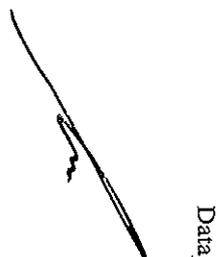
AREE TEMATICHE/CONTENUTI (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE / PERIODO	MODALITA' ADOTTATA	FIRMA RESPONSABILE PERCORSO FORMATIVO E APPRENDISTA
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> Interna <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> Seminari <input type="checkbox"/> Esercizi di gruppo <input type="checkbox"/> Visite aziendali <input type="checkbox"/> Testimonianze <input type="checkbox"/> Studi/analisi casi aziend. <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento Comune: _____ Ente esterno: _____	FIRMA RESPONSABILE DEL PERCORSO FORMATIVO _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> Interna <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> Seminari <input type="checkbox"/> Esercizi di gruppo <input type="checkbox"/> Visite aziendali <input type="checkbox"/> Testimonianze <input type="checkbox"/> Studi/analisi casi aziend. <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento Comune: _____ Ente esterno: _____	FIRMA RESPONSABILE DEL PERCORSO FORMATIVO _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore: _____		

FIRMA Responsabile percorso formativo _____ TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

FIRMA APPRENDISTA _____ Data _____













FISTEL CISL
Federazione della Comunicazione



Spettabile

Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni
Alla c.a. del Presidente Corrado Calabrò
e di tutto il Consiglio dell'Autorità

Via Isonzo n. 21/B
00198 Roma

Le associazioni rappresentative degli imprenditori, AFI, FIMI, PMI, UNIVIDEO, aderenti a Confindustria Cultura e le OOSS, CGIL, CISL, UIL, preso atto delle devastanti proporzioni del fenomeno della pirateria digitale in Italia, ancora una volta richiamate nei recenti dati dello studio TERA che stima in 22.400 posti di lavoro persi e 1.435 milioni di euro di mancati ricavi i danni arrecati all'industria creativa italiana nel suo complesso, e della assoluta necessità di un incisivo intervento di contrasto nei confronti della pirateria audiovisiva e musicale, che colpisce non solo i fatturati del settore e gli investimenti in ricerca e sviluppo, ma ha pesanti effetti sui livelli occupazionali

CONVENGONO

sulla rilevanza delle misure di contrasto proposte in sede di consultazione da parte di Agcom, con particolare riferimento alle procedure che inibiscono la diffusione di

contenuti illeciti da parte di siti illegali e ne sostengono l'assoluta urgenza ai fini di garantire un'efficace tutela ai contenuti creativi, agli occupati nel settore della produzione e alla comunità artistica.

AFI – Associazione Fonografici Italiani
Via Vittor Pisani, 6
20124 Milano

FIMI – Federazione Industria Musicale Italiana
Galleria del Corso, 4
20122 Milano

PMI – Produttori Musicali Indipendenti
Ripa di Porta Ticinese, 63/a
20143 Milano

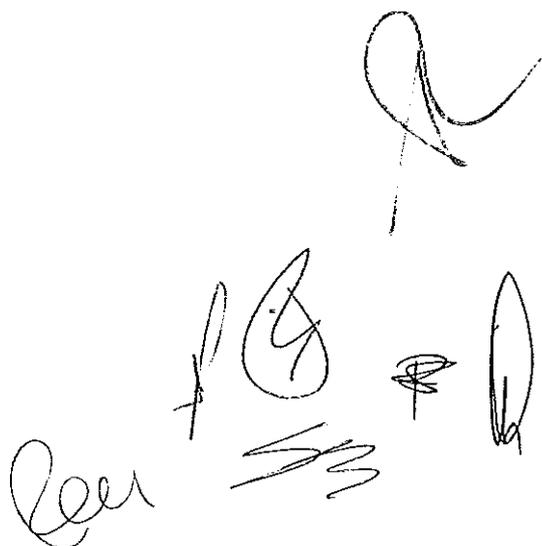
UNIVIDEO – Unione Italiana Editoria Audiovisiva
Piazza Castello, 20
20121 Milano

SLC CGIL
Piazza Sallustio, 24
00187 Roma

FISTEL CISL
via Palestro, 30
00185 Roma

UILCOM –UIL
Via di Tor di Fiorenza, 35
00199 Roma

Milano, 22 febbraio 2011



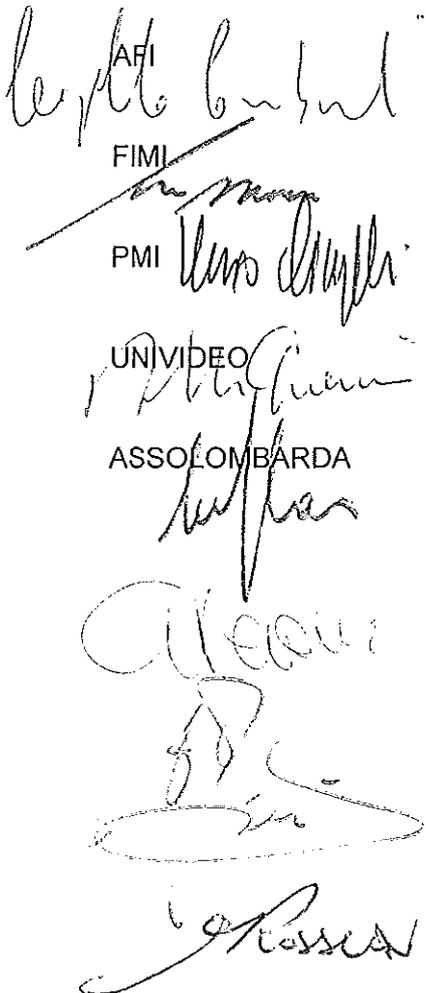
COSTITUZIONE COMMISSIONE PARITETICA

Ai sensi di quanto disposto dalla Nota a verbale 2 dell'art. 19 CCNL Videofonografici – "Classificazione dei lavoratori"- siglato in data 15.2.2011, le parti concordano quanto segue:

- 1) La Commissione Paritetica sarà composta da n. 6 componenti per la metà designati dalle Associazioni imprenditoriali stipulanti e per metà dalle OO.SS. stipulanti.
- 2) I componenti della Commissione potranno essere coadiuvati e/o delegare tecnici, appositamente individuati tra i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, che supporteranno gli stessi nella produzione del documento da sottoporre alle parti stipulanti in occasione del prossimo rinnovo.
- 3) La prima riunione della Commissione Paritetica sarà tenuta entro il 31.12.2011.

Milano, 31 marzo 2011

AFI
FIMI
PMI
UNIVIDEO
ASSOLOMBARDA



FISTEL CISL
SLC CGIL
UILCOM UIL

