

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DELL'INDUSTRIA CINEAUDIOVISIVA

(distribuzione - importazione film e telefilm; doppiaggio; produzione cinematografica, televisiva e cartoni animati "assunti a tempo indeterminato"; sviluppo e stampa; teatri di posa)

Addì 7 marzo 2005

tra

- Associazione Nazionale Industrie Cinematografiche e Audiovisive (ANICA), in persona del suo presidente Gianni Massaro;
- Unione Nazionale Industrie Tecniche Cineaudiovisive (UNITEC), in persona del suo presidente Manlio Cruciatti;
- Unione Nazionale Produttori Film (UNPF), in persona del suo presidente Aurelio De Laurentiis;
- Unione Nazionale Distributori Film (UNIDIM), in persona del suo presidente Richard Borg;
- Unione Nazionale Industrie Cinetelevisive Specializzate (UNICS), in persona del suo presidente Filiberto Bandini;

con la partecipazione di una delegazione composta dai sigg.: Pietro Innocenzi, Raffaele Raimo, Sirio Tomassetti, Arnaldo Ciulla, Sergio Grasselli, Raffaele Ponzano, con l'assistenza del direttore generale ANICA Andrea Marcotulli e dell'Ufficio Relazioni industriali ANICA nella persona di Giulio Mezzanotte coadiuvato da Andrea Canali, e della UIR nelle persone di Carlo Stiatti e Ubaldo Marvardi

e

- Federazione Italiana Lavoratori Informazione Spettacolo (SLC-CGIL), rappresentata dal segretario generale Enrico Miceli e dal segretario nazionale Silvano Conti, assistiti da una delegazione composta dalle Segreterie territoriali e dai lavoratori di settore;
- Federazione Informazione e Spettacolo (FISTEL-CISL), rappresentata dal segretario generale Armando Giacomassi, dai segretari nazionali Maurizio Giustini, Raffaella Di Rodi e Luigi Castaldi, e dal responsabile del Dipartimento Spettacolo Sergio Meomartini, assistita da una delegazione composta dalle Segreterie territoriali e dai lavoratori di settore;
- Unione Italiana Lavoratori Stampa Spettacolo Informazione Cultura (UILCOM), rappresentata dal segretario generale Bruno Di Cola, dal segretario nazionale Simonetta Corsi, assistita dal segretario territoriale Roberto Corirossi, assistita da una delegazione composta dalle Segreterie territoriali e dai lavoratori di settore.

Premesso che

- con il 31.12.03 è scaduto il CCNL 13.12.00 per i dipendenti (operai e impiegati) da Case di produzione cinematografica assunti a tempo indeterminato; per i dipendenti (operai e impiegati) da Case di distribuzione, importazione ed esportazione film; per i dipendenti (operai, intermedi e impiegati) da Stabilimenti di doppiaggio film; per i

dipendenti (operai e impiegati) da Aziende esercenti lo sviluppo e la stampa di pellicole cinematografiche e per i dipendenti (operai, intermedi e impiegati) da Aziende che gestiscono Teatro di posa;

- che le Parti, secondo le norme convenute nei precedenti contratti per la progressiva unificazione della parte normativa dei vari contratti in un unico testo contrattuale valevole per tutti i settori, continuando l'opera già iniziata con la stipulazione dei precedenti contratti, con il presente contratto hanno inteso portare avanti l'opera di unificazione contrattuale in tutti i casi in cui ciò fosse possibile e opportuno;

- che, per quanto sia stato possibile unificare la maggioranza delle norme contrattuali, è apparso necessario mantenere per i singoli settori la regolamentazione di alcuni istituti con norme diverse le une dalle altre;

- che le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, nel convenire che il contratto assorbe ed esaurisce tutte le richieste di modifiche agli istituti economici e normativi proposti in sede di trattativa, concordano sulla inderogabile esigenza delle Aziende interessate di poter programmare la propria attività sulla base di elementi predeterminati per tutta la durata del contratto;

- che in relazione a ciò le Parti assumono l'impegno di rispettare e di far rispettare ai propri iscritti, a tutti i livelli, compreso quello di azienda, il presente contratto per il periodo di relativa validità;

nel quadro di quanto sopra convenuto è stato stipulato il seguente CCNL da valere per i dipendenti da aziende inquadrati nei settori sopra indicati.

Tutto ciò premesso e ritenuto,

si conviene

1)

che il presente contratto è applicabile ai dipendenti, impiegati e operai, della produzione cinematografica, televisiva e cartoni animati (per quanto attiene al personale assunto con contratto a tempo indeterminato ed escluso il personale addetto alle 'troupe' delle produzioni cinematografiche); da Aziende di distribuzione, importazione-esportazione film e telefilm; da Aziende che gestiscono teatri di posa; da Stabilimenti di sviluppo e stampa; da Stabilimenti di doppiaggio, nonché ai lavoratori delle categorie speciali o intermedie dipendenti da Aziende che gestiscono Teatri di posa e da Stabilimenti di doppiaggio;

2)

che il presente contratto sarà costituito da una parte normativa generale suddivisa nelle regolamentazioni per gli operai, per gli impiegati e nella parte comune e nei seguenti accordi particolari di settore con relative tabelle retributive:

- Aziende di distribuzione, importazione-esportazione film e telefilm;
- Stabilimenti di doppiaggio;
- Aziende di produzione cinematografica, televisiva e di cartoni animati, per i dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- Aziende esercenti lo sviluppo e la stampa;
- Aziende che gestiscono teatri di posa.

Inoltre, agli accordi di settore per le Aziende che gestiscono teatri di posa e per gli Stabilimenti di doppiaggio film è unita una regolamentazione per le categorie speciali o intermedie, anche tali categorie peraltro essendo regolate dalla Parte I - Comune della parte normativa generale.

Fermo restando quanto sopra, le Parti si danno atto della necessità di interventi nei confronti delle forze politiche e delle Autorità di Governo competenti, allo scopo di promuovere lo sviluppo e un impulso innovativo a tutto il settore del cine-audiovisivo sia dal lato della produttività tecnico-economica delle imprese, sia da quello della tutela della occupazione.

TESTO UNIFICATO

Parte I - COMUNE

Art. 1 - Natura dei contratti individuali.

I contratti individuali di lavoro possono essere, nei limiti consentiti dalla legge:

- (a) a tempo indeterminato
- (b) a tempo determinato

Nel contratto a tempo determinato la prefissione del termine dovrà risultare da atto scritto.

Art. 2 - Assunzione.

I lavoratori dovranno essere regolarmente assunti secondo le norme di legge.

All'atto della assunzione il datore di lavoro rilascerà una lettera di assunzione, copia della quale dovrà essere controfirmata dal lavoratore, dalla quale risulteranno:

- (a) la data di assunzione e la durata dell'eventuale periodo di prova;
- (b) la categoria e la qualifica (operaio, intermedio, impiegato) cui viene assegnato ai sensi dell'art. 10 "Classificazione del personale" della presente parte Comune;
- (c) la natura (a termine o a tempo indeterminato) del rapporto;
- (d) il trattamento economico iniziale;
- (e) il luogo di lavoro;
- (f) eventuali altre pattuizioni che non potranno peraltro derogare da quanto previsto dal presente CCNL.

Art. 3 - Documenti.

All'atto della assunzione il lavoratore deve presentare:

- (1) la carta di identità o altri documenti equivalenti;
- (2) il libretto di lavoro;
- (3) documenti assistenziali e previdenziali obbligatori per legge (libretto personale ENPALS, etc.) (esclusi i lavoratori di prima assunzione nel settore dello spettacolo);
- (4) lo stato di famiglia per i lavoratori capi-famiglia agli effetti degli assegni familiari;
- (5) altri documenti richiesti da eventuali successive disposizioni contrattuali o di legge.

E' in facoltà dell'azienda di richiedere il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi, nonché i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti che il lavoratore sia in grado di produrre. L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare alla azienda la sua residenza e domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

Per i documenti per i quali la legge o il contratto prevedono determinati adempimenti da parte del datore di lavoro, questi provvederà agli adempimenti stessi.

Per quanto riguarda il libretto di lavoro, si fa riferimento alle disposizioni contenute nella legge 10.1.35 n. 112 e successive modificazioni.

Art. 4 - Periodo di prova.

L'assunzione in servizio dei lavoratori avviene con un periodo di prova non superiore a: 5 mesi per i lavoratori dei livelli 7 e 6; 3 mesi per i lavoratori del livello 5; 2 mesi per i lavoratori dei livelli 4, 3 e 2; 1 mese per i lavoratori del livello 1.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire in qualsiasi momento a iniziativa di ciascuna delle Parti senza obbligo di preavviso, ma con diritto al pagamento della indennità sostitutiva delle ferie, della 13a e 14a mensilità, e del TFR, pari a tanti ratei quanti sono stati i mesi interi di servizio prestati.

Durante il periodo di prova il lavoratore ha diritto a percepire la retribuzione corrispondente al livello cui è stato assunto.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta, l'assunzione del lavoratore diverrà definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal 1° giorno dell'assunzione.

La durata del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione e non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione.

Durante il periodo di prova sussistono tra le Parti tutti i diritti e obblighi previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere servizio entro 5 giorni lavorativi. Durante il periodo di interruzione del periodo di prova per malattia non decorrerà né il trattamento economico, né l'anzianità di servizio.

Art. 5 - Visita medica.

Il lavoratore all'atto della assunzione può essere sottoposto a visita medica da parte del sanitario di fiducia dall'azienda.

Art. 6 - Certificati di lavoro - Restituzione documenti di lavoro.

Ai sensi dell'art. 2124 CC l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà consegnare al lavoratore i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati e il lavoratore rilascerà ricevuta liberatoria.

Nel caso che l'azienda non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 7 - Riposo settimanale.

Come previsto dalla legge, ogni lavoratore ha diritto nel corso della settimana a 1 giornata di riposo che dovrà coincidere di regola con la domenica.

In considerazione di particolari esigenze di lavoro l'azienda può richiedere dai suoi dipendenti il lavoro nella domenica, spostando il riposo settimanale in un altro giorno non festivo della settimana successiva o, in mancanza, indennizzando i lavoratori mediante retribuzione di una paga globale giornaliera a titolo di riposo settimanale compensativo.

Indipendentemente dalla concessione del riposo settimanale nel corso della settimana successiva o dall'indennizzo per il riposo compensativo, il lavoro prestato nelle domeniche verrà retribuito secondo la disposizione dell'art. 14 del Testo Unificato - parte I - Comune e degli articoli sulle percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo di cui ai singoli accordi particolari di settore.

Art. 8 - Abiti di lavoro.

Ai lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario o che ne richiedano uno speciale, devono essere forniti dalle aziende, gratuitamente, in uso, gli abiti da lavoro nella misura di 1 o più all'anno a seconda del grado di usura che, per la loro natura, possono produrre le lavorazioni stesse, tenendo presente anche la necessità di assicurare l'efficienza degli abiti agli effetti della sicurezza e dell'igiene del lavoro.

Art. 9 - Congedo matrimoniale.

Al lavoratore, in occasione del matrimonio, sarà concesso un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi, con decorrenza della retribuzione.

Tale trattamento è comprensivo, per gli aventi diritto, di quanto erogato allo stesso titolo dall'INPS, fermo restando il diritto della azienda di detrarre l'importo corrisposto dal predetto Istituto.

Il permesso di cui al comma 1) del presente articolo non è computato nel periodo delle ferie annuali.

Le norme di cui sopra sono da considerarsi integrate e sostituite da quelle a carattere generale dettate da norme legislative o accordi interconfederali in materia.

Art. 10 - Classificazione del personale.

Il personale è inquadrato in una classificazione unica articolata sui seguenti 7 livelli in base alle relative declaratorie ed esemplificazioni, fermo restando che la distinzione tra operai, impiegati e intermedi viene mantenuta agli effetti di tutte quelle norme (legislative, contrattuali, fiscali, previdenziali etc.) che fanno riferimento a tali qualifiche.

A tal fine le esemplificazioni relative ai lavoratori con mansioni manuali (operai) sono contraddistinte con un asterisco (*).

Nota a verbale.

L'inquadramento del personale sarà effettuato sulla base delle corrispondenze risultanti dalla seguente tabella:

livelli (CCNL 26.6.76)	livelli (CCNL 7.6.73)
1	1° ex operaio 5a - ex operaio 4a 2° ex operaio 3a
2	3° ex operaio 2a - ex impiegati 4a e 5a
3	4° ex operaio 1a - ex impiegati 3a
4	5° ex impiegato provetto super - ex impiegato d'ordine super 6° ex impiegato 2a

5	6° ex impiegato 2a
6 A e B	7° ex impiegato 1a

Livello 1.

Declaratoria:

lavoratori che svolgono compiti manuali semplici e ripetitivi, richiedenti la conoscenza dell'uso dei relativi attrezzi e conoscenze professionali di tipo elementare.

Esemplificazioni:

- *lavori di manovalanza, *facchinaggio, *trasporto e *pulizia, *uscieri e *fattorini, *guardiani diurni e notturni, *custodi, *portieri.

Livello 2.

Declaratoria:

lavoratori che svolgono compiti amministrativi o tecnico-manuali variabili entro limiti definiti da norme, prassi e procedure per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche, conseguite mediante corsi professionali o con adeguato tirocinio.

Esemplificazioni:

- *centralinisti telefonici, addetti a mansioni semplici di segreteria, *addetti alla macchina sviluppatrice, *addetti al controllo sensitometrico, *addetti alle macchine stampatrici e sviluppatrici;
- *aiuti tecnici, *autisti, *addetti al laboratorio chimico e bagni, *addetti al reparto 'truke', *addetti alla pulizia negativo scene e colonna per stampa;
- *elettricisti, *pittori, *falegnami, *fabbrici, *idraulici, *pontaroli, *muratori;
- addetti alla produzione film di animazione: *aiuto coloritura, *delineo a macchina; *tecnico multimediale.

Livello 3.

Declaratoria:

lavoratori che con autonomia svolgono compiti richiedenti specifiche conoscenze tecnico-pratiche specializzate o che svolgono compiti amministrativi nella applicazione di norme, prassi e procedure a situazioni anche variabili, richiedenti appropriate conoscenze teoriche, con la possibilità di utilizzo di mezzi e supporti tecnologici e avanzati.

Esemplificazioni:

- impiegati d'ordine (stenodattilografi, addetti attività amministrative, commerciali, tecniche, aiuto contabili etc.); *autisti meccanici, *operatori di cabina, *addetti alla 'truke', *addetti al controllo

- negativi; *addetti preparazione originali; *passafilm, *operaio specializzato nel processo produttivo di sviluppo e stampa, *operaio specializzato in manutenzione e impiantistica elettrica-elettronica, *operaio specializzato in meccanica, *operaio specializzato in termoidraulica, *operaio addetto al controllo dei parametri standard chimico-fisici di processo, *addetti al ricondizionamento e restauro, *addetti al reparto negativi, *addetto ricezione e consegne;
- *macchinisti di I, *pittori di I, *struccatori di I, *muratori di I, *pompieri di I, *fabbrici di I, *idraulici di I, *pontaroli di I, *giardinieri di I, *falegnami di I, *condizionatori di I, *centralinisti;
 - addetti alla produzione film animazione: *intercalatore, *assistente montatore, *coloritore, *delineo a mano, *assistente operatore;
 - *recordisti video di II (addetti alla duplicazione video di cassette, nastri etc.); *addetto al restauro in digitale; *addetto al montaggio in digitale; *tecnico multimediale; *operatore agli effetti digitali e di computer grafica;
 - aiuto segretarie addette ai programmi:

Livello 4.

Declaratoria:

lavoratori che, con autonomia e iniziativa nell'ambito di norme, prassi e procedure svolgono compiti richiedenti conoscenze specialistiche implicanti la capacità di elaborare dati e di analizzare e risolvere problemi complessi coordinando, ove necessario, altri lavoratori con la possibilità di utilizzo di mezzi e supporti tecnologici avanzati.

Esemplificazioni:

- *operatore di cabina della distribuzione;
- segretaria addetta ai programmi;
- assistente al montaggio;
- addetto al montaggio in digitale;
- *intagliatori, *modellatori, *decoratori;
- assistente tecnico di II, 1° operatore e 1° recordista;
- *operaio specializzato in elettronica analogica e digitale, *tecnico specializzato che opera e gestisce la manutenzione degli impianti capaci di operare su macchine utensili complesse, *tecnico audio addetto alla ispezione e al controllo del prodotto finito, *operatore di telecinema, addetto al customer-service, *addetto armato alla vigilanza, *tecnico luci, *addetto alla preparazione giornaliera di prima copia, *operaio specializzato nei vari processi di restauro di pellicole cinematografiche, *sincronizzatore, *operaio specializzato capace di gestire complessi processi produttivi di sviluppo e stampa, *operaio specializzato capace di gestire i parametri chimico-fisici di processo;
- *meccanico ottico, *operatore video, *elettricista impiantista, *pittore in scena in grado di eseguire lavori di scenografia sulla base di bozzetti e/o disegni, *falegnami che con autonomia operativa realizzano oggetti e/o mobili per la scena, *stuccatori, *addetti taglio negativo scena e colonna anche con utilizzo di sistemi informatici ed elettronici, recordisti video di I (addetti alla duplicazione video di cassette, nastri etc.), *costruttore di scena di I;

assistente al montaggio è colui che nell'ambito delle decisioni e delle scelte di chi realizza il montaggio del programma, opera per il funzionamento della moviola, la catalogazione, messa in ordine e l'accoppiamento del materiale;

- addetti alla produzione film animazione: *assistente animatore, *assistente scenografo, *coloritore provetto, *assistente 'layout';
- *operatori agli effetti digitali e di computer grafica.

Per le Aziende che attuano sistemi organizzativi predeterminati basati sulla mobilità professionale e sulla ricomposizione e arricchimento dei contenuti professionali appartengono a questo livello lavoratori che realizzino la mobilità su più posizioni di lavoro distinte, comunque comprese nei livelli 3 o 4 che non è possibile unificare in relazione alla loro ubicazione.

Il lavoratore dopo l'acquisizione del livello, sarà tenuto a svolgere i compiti del livello diverso da cui proviene.

Livello 5.

Declaratoria:

lavoratori che, con discrezionalità e iniziativa entro norme e direttive svolgono compiti variabili e di rilievo, eventualmente implicanti la programmazione del lavoro proprio e/o altrui o richiedenti la conoscenza completa di tecniche specialistiche, nonché notevole capacità professionale con la possibilità di utilizzo di mezzi e supporti tecnologici avanzati.

Esemplificazioni:

- *intagliatori, *modellatori, *decorators, *costruttori provetti di scena;
- fonico di doppiaggio (tecnico del suono), assistente tecnico di I, datore luci, impiegati con mansioni di concetto, capisquadra (operaio) etc.;
- addetti alla produzione film animazione: montatore di disegni animati, capo reparto lucidatura, operatore effetti speciali, capo reparto intercalazione, operatore, *animatore, direttore delinea e coloritura, rumorista (effetti sonori), operatore;
- tecnici video addetti al telecinema, datori di luci e operatori di 'videoanalyzer'; *operatori agli effetti digitali e di computer grafica; *addetto al restauro digitale, addetto al montaggio digitale;
- *pittore decoratore capace di disegnare immagini artistiche complesse, documentalista audiovisivo (ordinamento, catalogazione e descrizione di documenti audiovisivi con conoscenze di informatica), recordista che ha la capacità di operare su macchine digitali conoscendone tutte le possibili applicazioni, impiegato all'ufficio stampa, tecnici specializzati addetti al telecinema con funzione di colorista, tecnici specializzati esperti in sistemi analogici e digitali per montaggio elettronico ed effetti speciali, *tecnici specializzati nel 'lighting' responsabili nell'approntamento della prima copia.

Chiarimento a verbale.

La collocazione dei "costruttori provetti di scena" al livello 5 sarà effettuata, oltre che in base a quanto previsto dalla declaratoria, tenendo conto della complessità della struttura tecnica, produttiva e organizzativa dell'azienda.

Livello 5S.

Accedono al livello 5S le seguenti figure tassativamente indicate:

- fonico di doppiaggio di I (tecnico del suono), sincronizzatore di I, assistente tecnico di I, datore luci di I; tecnico con alta specializzazione e approfondite conoscenze delle diverse fasi del processo produttivo; coordinatore dell'area di produzione, responsabile della programmazione produttiva.

Dette figure professionali, oltre a possedere le caratteristiche indicate per il livello 5, svolgono con notevole discrezionalità e iniziativa, compiti di rilevante importanza, caratterizzati da notevoli contenuti professionali e con la capacità di utilizzo di mezzi e supporti tecnologici avanzati.

Livello 6.

Declaratoria:

lavoratori che, con notevole discrezionalità e iniziativa entro programmi e direttive di massima, svolgono con funzioni direttive compiti complessi e variabili, implicanti la programmazione e il coordinamento del lavoro proprio e/o altrui e richiedenti la conoscenza completa di tecniche specialistiche complesse, nonché notevole esperienza, con la possibilità di utilizzo di mezzi e supporti tecnologici avanzati.

Esemplificazioni:

- responsabile di paghe, stipendi e contributi;
- responsabile amministrativo con specifiche conoscenze di contabilità e controllo di gestione;
- montatore;
- fonico di I, con conoscenza delle tecniche del missaggio e con compiti di assistenza al fonico extra (fonico di missaggio) e/o con utilizzo di macchina computerizzata in digitale;
- fonico di doppiaggio, con notevole capacità artistiche che opera in rapporto diretto con il cliente e che è capace di suggerire valide soluzioni tecniche;
- responsabile Centro EDP;
- ricercatore documentalista audiovisivo capace di elaborare 'script' e 'storyboard' e in grado di coordinare gruppi di lavori di catalogazione;
- assistente Ufficio stampa;
- responsabile acquisti magazzino e servizi generali;
- capi reparto, tecnico addetto alla macchina videocassette (datore luci da negativo a nastro), tecnico addetto alla registrazione del doppiaggio e missaggio elettronico, montatore RVM;

- addetti alla produzione film animazione: 'story boardista', animatore provetto, artista scenografo, supervisore riprese, artista 'layout';
- tecnici video addetti al telecinema con notevoli capacità artistiche che opera in rapporto diretto con il cliente e che è capace di suggerire valide soluzioni tecniche;
- addetti al montaggio ed effetti speciali RVM;
- montatore è colui che operando autonomamente e con facoltà di scelta del materiale effettua il montaggio delle scene e delle colonne del filmato.

Livello 7 - Quadri.

Declaratoria:

lavoratori che con funzioni autonome, oltre a possedere le caratteristiche indicate per il livello 6, coordinano e controllano settori organizzativi e produttivi, di notevole entità e importanza non omogenei tra di loro, svolgendo compiti di rilevante importanza ai fini dello sviluppo della attuazione degli obiettivi della impresa con la possibilità di utilizzo di mezzi e supporti tecnologici avanzati.

Esemplificazioni:

- responsabile della area amministrativa che oltre ad avere le caratteristiche e le capacità indicate per il livello 6, coordina l'attività dell'area di competenza ed elabora, in piena autonomia, il bilancio aziendale;
- responsabile di paghe stipendi e contributi e dei trattamenti per le prestazioni lavorative (lavoro autonomo, collaborazioni coordinate e continuative, dirigenti), nonché le attribuzioni relative al costo del personale;
- capo ufficio stampa (addetto stampa);
- responsabile di tutti i sistemi informatici;
- addetti alla produzione film animazione: regista, sceneggiatore, soggettista, direttore artistico, supervisore della animazione, supervisore 'layout', direttore di produzione;
- fonico extra.

La declaratoria di cui al livello 7 della classificazione del personale identifica la qualifica di Quadro, prevista dalla legge n. 190/85 che si colloca in posizione intermedia tra la categoria dei dirigenti e il restante personale dell'azienda.

Resta convenuto che alla qualifica di Quadro si applica la normativa contrattuale prevista per gli impiegati, secondo quanto disposto dalla citata legge n. 190/85.

Nota a verbale.

In occasione dei passaggi di categoria determinati dalla revisione dell'assetto classificatorio convenuto con l'Accordo di rinnovo 30.11.89, e con l'Accordo di rinnovo 13.12.00, le Aziende opereranno l'assorbimento dei superminimi individuali e di quelli concessi per avvicinamento di livello.

Dichiarazioni congiunte.

Commissione sulla classificazione del personale.

Le Parti, nel riconoscere la necessità di sviluppare un coerente sistema di inquadramento professionale in grado di rappresentare efficacemente i processi di trasformazione in atto, con specifico riferimento alla individuazione di nuove professionalità connesse allo sviluppo tecnologico, convengono di istituire, in via sperimentale, per la durata del presente CCNL, una Commissione nazionale paritetica sulla classificazione del personale.

Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti:

- esaminare, sulla base dei mutamenti in atto nei settori, la rispondenza dell'assetto classificatorio alle esigenze di professionalità dei lavoratori e di funzionalità/competitività delle imprese;
- formulare, alle parti stipulanti il vigente CCNL, proposte di modifica e/o di innovazione del sistema di inquadramento professionale, da esaminare in occasione del rinnovo del CCNL;
- proporre alle parti stipulanti, in relazione alla introduzione di tecnologie innovative, integrazioni ai profili esemplificativi di cui alla presente classificazione del personale. Le proposte verranno sottoposte alle parti stipulanti e, una volta concordemente accolte, integreranno il CCNL vigente esclusivamente per gli effetti della modifica introdotta.

La Commissione potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune accordo.

Art. 10-bis - Commissione sulla classificazione del personale.

Le Parti, nel riconoscere la necessità di sviluppare un coerente sistema di inquadramento professionale in grado di rappresentare efficacemente i processi di trasformazione in atto, con specifico riferimento alla individuazione di nuove professionalità connesse allo sviluppo tecnologico, convengono di istituire, in via sperimentale, per la durata del presente CCNL, una Commissione nazionale paritetica sulla classificazione del personale.

La Commissione verrà istituita a far data dal mese successivo alla stipula del contratto. In tale sede le Parti si impegnano a nominare i propri rappresentanti.

Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti:

- esaminare, sulla base dei mutamenti in atto nei settori, la rispondenza dell'assetto classificatorio alle esigenze di professionalità dei lavoratori e di funzionalità/competitività delle imprese;
- formulare, alle parti stipulanti il vigente CCNL, proposte di modifica e/o di innovazione del sistema di inquadramento professionale, da esaminare in occasione del rinnovo del CCNL;

- proporre alle parti stipulanti, in relazione alla introduzione di tecnologie innovative, integrazioni ai profili esemplificativi di cui alla presente classificazione del personale. Le proposte verranno sottoposte alle parti stipulanti e, una volta concordemente accolte, integreranno il CCNL vigente esclusivamente per gli effetti della modifica introdotta.

La Commissione potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune accordo.

Art. 10-ter - Esclusione dall'obbligo di riserva.

In attuazione di quanto previsto dal comma 2), art. 25, legge 23.7.91 n. 223, le Parti convengono che al fine del calcolo delle percentuali di cui ai commi 1) e 6) del citato art. 25, non si tiene conto delle assunzioni di personale inquadrato nei seguenti livelli della scala classificatoria:

livello 7 - Quadri

livello 6

livello 5S

livello 5:

- capi-squadra dei teatri di posa
- assistente tecnico di I
- tecnico-video addetto al telecinema
- operatore di 'videoanalyzer'

livello 4:

- operatore elettronico
- assistente animatore

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia e sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia.

Le presenti disposizioni contrattuali saranno trasmesse a cura delle parti stipulanti al Ministero del lavoro e della previdenza sociale per i conseguenti adempimenti ad esso richiesti.

Art. 11 - Mutamento di mansioni.

Quando il lavoratore assegnato a mansioni superiori non sia destinato a sostituire altro lavoratore assente e avente diritto alla conservazione del posto, esso acquisirà definitivamente il livello superiore dopo 90 giorni dal disimpegno delle mansioni superiori.

Art. 12 - Passaggio e cumulo di mansioni.

Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alla 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 nel tempo.

Per il passaggio e cumulo di mansioni si richiamano le vigenti disposizioni di legge (legge 20.12.70 n. 300, art. 13).

Art. 13 - Orario di lavoro.

Si conviene che l'orario di lavoro contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali, fermo restando che la durata normale dell'orario di lavoro è quella prevista dalle norme di legge e dalle relative deroghe ed eccezioni.

L'orario contrattuale di 40 ore settimanali verrà distribuito di norma uniformemente su 5 giorni, salvo particolari esigenze organizzative aziendali o di singole unità produttive, previo incontro informativo con le rappresentanze sindacali. Restano salvaguardate le situazioni in atto.

E' fatto salvo il principio dello scorrimento della seconda giornata non lavorativa per il singolo lavoratore limitatamente al lunedì seguente.

Resta peraltro fermo che a tutti gli effetti degli istituti contrattuali il sabato, o comunque la seconda giornata non lavorativa per effetto della ripartizione dell'orario su 5 giorni alla settimana, sarà considerata giornata lavorativa.

Nel caso di orario spezzato, la pausa giornaliera non potrà di norma essere superiore alle 2 ore e sarà collocata di massima, a metà dell'orario di lavoro giornaliero, cosicché le singole frazioni non saranno superiori tendenzialmente al 50% di detto orario giornaliero. Per i turnisti e per coloro che svolgono lavoro continuato sarà riconosciuta una mezzora di pausa retribuita nell'arco della giornata lavorativa, fatta eccezione per il sabato, nella quale giornata non si farà luogo alla attribuzione della pausa, salvo che in detta giornata tali lavoratori non prestino orario pieno.

La pausa dovrà essere applicata in modo da non causare detrimento alla produzione e pertanto gli impianti e i macchinari dovranno rimanere in funzione. In alternativa potrà essere concordata una indennità sostitutiva della mezzora di pausa.

La distribuzione dell'orario di lavoro sarà effettuata nel rispetto dei principi di cui all'art. 3, Accordo interconfederale 18.4.66 sulle Commissioni interne.

Gli istituti contrattuali riferiti a giornata lavorativa sono ragguagliati a giornate di retribuzione pari a 1/6 dell'orario settimanale contrattuale.

Fermo restando l'orario ordinario settimanale stabilito dal presente articolo, la media di 48 ore settimanali di cui all'art. 4, comma 4),

D.lgs. n. 66/03, potrà essere realizzata in un arco temporale di 9 mesi, al termine del quale sarà effettuata la comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro sul superamento delle 48 ore settimanali attraverso prestazioni straordinarie e fatti salvi i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore, per i quali la scadenza del contratto rappresenta il limite entro il quale rispettare tale media.

Per quanto non previsto nel presente articolo si rinvia alle norme sull'orario di lavoro eventualmente contenute negli accordi particolari di settore.

Per i lavoratori discontinui o svolgenti mansioni di attesa e custodia l'orario contrattuale di lavoro è di 48 ore settimanali. Ferma restando per detti lavoratori la retribuzione mensile fino a 40 ore settimanali prevista dal presente CCNL, le ore effettuate oltre le 40 e fino alle 48 verranno compensate con altrettante quote orarie determinate con i criteri di cui all'art. 17 del presente CCNL.

Per la categoria dei guardiani notturni ci si richiama alle speciali disposizioni e consuetudini.

Fermo restando l'orario settimanale contrattuale di 40 ore, verrà effettuata su base annua una riduzione di 5 gruppi di 8 ore ciascuna.

A predetto monte ore di riduzione contrattuale su base annua saranno aggiunte a decorrere dall'1.1.02 ulteriori 10 ore di riduzione di orario, sempre su base annua.

Tale riduzione, al pari delle precedenti, non si applica, fino a concorrenza, nelle situazioni in atto aziendalmente per effetto di riduzioni di orario a vario titolo già intervenute, comportanti regimi di orario più favorevoli per i lavoratori.

Restano confermati i criteri già previsti dalla normativa contrattuale relativamente ad attuazione e fruizione della riduzione di orario su base annua: nell'arco dell'anno solare e tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive.

Nota a verbale n. 1

Qualora l'orario settimanale dei turnisti venga predeterminato mediante un ciclo plurisettimanale verranno considerate ore straordinarie e compensate con la relativa maggiorazione solo le ore eccedenti, nel ciclo stesso, l'orario predeterminato.

Nota a verbale n. 2

In relazione di quanto disposto dal D.lgs. 8.4.03 n. 66 relativamente ad aspetti della organizzazione dell'orario di lavoro a salvaguardia, in particolare, della prestazione dei lavoratori, le Parti si danno atto che l'applicazione della normativa contrattuale in materia di orario di lavoro di cui al presente articolo debba risultare in tutto coerente con la predetta normativa di legge.

Ciò anche al fine di assicurare che alla distribuzione dell'orario contrattuale di lavoro nei diversi giorni della settimana non derivi

pregiudizio alla esigenza, da parte dei lavoratori, di poter fruire del riposo giornaliero in termini congrui.

L'Osservatorio nazionale costituisce sede di monitoraggio dell'andamento applicativo della regolamentazione contrattuale in materia di orario di lavoro, sulla base degli elementi concernenti i regimi praticati nelle aziende.

Art. 13 bis - Orario multiperiodale.

Per accrescere la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo della capacità produttiva, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato e le conseguenti variazioni di intensità della attività produttiva delle aziende, le Parti riconoscono idonea l'adozione - per stabilimenti, o per singoli reparti o uffici - di una articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro contrattuale, in base alla quale l'orario, in relazione all'art. 13 della legge n. 196/97, viene realizzato in regime ordinario come media plurisettimanale in un periodo non superiore a 12 mesi.

A tal fine sarà possibile alternare periodi con settimane a prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e periodi con settimane a prestazioni inferiori all'orario contrattuale stesso.

In tali casi 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.

I conseguenti assetti e regimi di orario, anche al fine di tener conto delle esigenze di coinvolgimento dei lavoratori, saranno definiti a livello aziendale previa valutazione congiunta con la RSU.

Semestralmente verranno forniti della Direzione aziendale alla RSU dati relativi all'orario multiperiodale e al suo utilizzo.

Art. 13 ter - Banca ore.

Ferma restando la normativa in materia di lavoro straordinario, a livello aziendale, mediante istituzione di una apposita banca ore, il lavoratore potrà, per adesione volontaria, fruire di riposi compensativi di prestazioni di lavoro straordinario, anche limitatamente a una parte delle prestazioni stesse, con il riconoscimento, per gli aspetti retributivi, della sola maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

La concessione dei riposi e il loro utilizzo avverrà nel pieno rispetto delle esigenze tecniche, produttive e organizzative delle aziende, di norma entro l'anno di maturazione o nel 1° semestre dell'anno successivo. Trascorso tale periodo senza fruizione del riposo, si procederà alla liquidazione della quota ordinaria di retribuzione in atto.

L'istituto, che ha carattere sperimentale, entra in vigore da gennaio 2001.

Art. 14 - Lavoro straordinario, notturno, festivo.

E' considerato lavoro straordinario quello compiuto oltre l'orario contrattuale previsto dall'art. 13 - Testo unificato comune.

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

Per lavoro notturno si intende il lavoro ordinario compiuto nelle ore notturne comprese nei limiti disposti dagli accordi particolari per ciascun settore.

Per lavoro festivo si considera quello compiuto la domenica e negli altri giorni festivi di cui all'art. 21.

Si intende per lavoro straordinario notturno quello compiuto di notte nelle ore oltre le 8 giornaliere.

Si intende per lavoro straordinario festivo quello compiuto di domenica o nelle altre giornate festive oltre le 8 ore giornaliere.

Le ore di lavoro previste dal presente articolo dovranno essere compensate, con l'esclusione dell'EAR, maggiorando la quota oraria della retribuzione globale di fatto di cui all'art. 17 delle percentuali per ciascun tipo di lavoro indicate nei singoli accordi particolari di settore.

Le percentuali di cui ai singoli accordi particolari di settore non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Il ricorso del lavoro straordinario sarà contenuto per ciascun lavoratore nei limiti di 200 ore annue. Previo confronto con le strutture sindacali aziendali o territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL, è altresì consentito il superamento del limite di cui sopra fino al limite previsto dall'art. 5, comma 3), D.lgs. n. 66/03. Oltre tali termini, qualora si verificano casi:

- (a) di eccezionali esigenze tecnico-produttive e nella impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- (b) forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- (c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimenti di prototipi modelli o simili predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 19, legge 7.8.90 n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10), legge 24.12.93 n. 537, e in tempo utile alle RSA;

è ammesso il ricorso al lavoro straordinario prevedendo che intese a livello aziendale provvedano a definire le modalità di compensazione, in alternativa alle maggiorazioni, attraverso riposi compensativi.

Le limitazioni sopra indicate non riguardano i lavoratori discontinui.

Sono altresì escluse dalle limitazioni di cui sopra le prestazioni giustificate da esigenze di riparazioni, manutenzioni, e lavaggi. Ferma rimanendo l'esigenza imprescindibile di effettuare le operazioni sopraindicate e la responsabilità tecnica della azienda in materia, la Direzione aziendale d'intesa con le RSU in un apposito incontro stabilirà le modalità con le quali intende attuare dette prestazioni.

Nel caso di personale di produzione impiegato nelle operazioni di manutenzione e lavaggi degli impianti l'azienda si avvarrà nella richiesta di prestazioni straordinarie del criterio della rotazione.

Sono anche esclusi dalle limitazioni delle prestazioni straordinarie i dipendenti del settore dei Teatri di posa che esplicano la propria opera in stretta connessione con gli addetti alle 'troupe' per la produzione di film. L'azienda, sentite le RSU, stabilirà l'elenco delle mansioni interessate a detta deroga.

Con la cadenza bimestrale e a scopo informativo la Direzione aziendale darà comunicazione alle RSU delle ore di lavoro straordinario effettuate.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare nei limiti previsti dalla legge il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo deve essere disposto e autorizzato dall'azienda.

MERCATO DEL LAVORO

Premessa:

Le Parti, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune del rapporto di lavoro, il linea con gli orientamenti espressi dalle Confederazioni europee anche per quanto concerne l'utilità del ricorso ai contratti a tempo determinato, condividono l'importanza di far coesistere una pluralità di strumenti contrattuali e normativi e di rendere gli stessi quanto più adeguati a fornire risposte che sappiano cogliere le diversificate esigenze delle imprese e dei lavoratori.

L'applicazione di tali strumenti, che dovranno essere utilizzati coerentemente con le loro finalità, dovrà essere funzionale al rafforzamento delle imprese e alla salvaguardia e allo sviluppo della occupazione.

Le Parti, nel sottolineare l'importanza di cogliere tutte le opportunità utili a favorire l'occupabilità dei lavoratori, convengono di realizzare nell'ambito dell'Osservatorio un monitoraggio sull'utilizzo dei diversi strumenti contrattuali e normativi, al fine di poter pervenire a una adeguata valutazione della loro effettiva applicazione.

Art. 15 - Contratto di lavoro a tempo parziale (parttime).

Per lavoro a tempo parziale (part time) si intende il rapporto prestato ad orario inferiore rispetto a quello previsto dal presente contratto.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati nella lettera di assunzione, ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione).

Ove non ostino oggettivi impedimenti organizzativi o la infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, nel limite del 5% del personale in forza a tempo indeterminato.

L'instaurazione del rapporto 'part time' deve avvenire con il consenso della azienda e del lavoratore e deve risultare compatibile con le esigenze organizzative o produttive della azienda. Tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto 'part time' a quello a tempo pieno e viceversa. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza, sia nuovi assunti.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, punto 2), D.lgs. n. 61/00, l'azienda considererà nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa i lavoratori già in forza che ne abbiano fatta richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'articolazione dell'orario di lavoro, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.

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 anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, nei limiti del 35% della prestazione lavorativa concordata.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 10 giorni e comportano, per le sole ore interessate alla variazione, una maggiorazione della retribuzione pari al 10%.

Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con preavviso di almeno 7 giorni e comportano una maggiorazione del 10% della retribuzione relativa alle ore prestate in più.

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

Copia del contratto deve essere inviata all'Ispettorato provinciale del lavoro.

Il periodo di prova può essere prolungato in rapporto alla minore durata dell'orario di lavoro rispetto al lavoro a tempo pieno.

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano i settori della Industria cineaudiovisiva è consentita, con l'accordo degli interessati, l'effettuazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di prestazioni di lavoro supplementare.

Il lavoro supplementare - fatte salve eventuali diverse pattuizioni già convenute in materia - non potrà superare il 50% dell'orario di lavoro pattuito.

Le ore di lavoro supplementari, calcolate su base annua, saranno compensate con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 22%, comprensiva della incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

La retribuzione diretta e indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, quest'ultimo su richiesta del lavoratore e previo accordo tra le Parti potrà avere durata predeterminata.

Le aziende tenderanno ad accogliere le domande 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 della partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

In conformità a quanto previsto dall'art. 5, D.lgs. n. 61/00, come modificato dal D.lgs. n. 276/03, 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 o 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 occupati in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali della impresa e a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, comma 1), D.lgs. n. 61/00 e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto ad informare le RSA, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a

tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

Ai sensi del D.lgs. n. 276/03 i lavoratori effetti da patologie oncologiche, per i quali sia residua e ridotta la capacità lavorativa, ma anche a causa degli effetti invalidanti di terapia salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'AUSL territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale verticale e/o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve le disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Art. 15-bis - Contratto a tempo determinato.

Le parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo UNICE-CEEP-CES 18.3.99 dove, nel riconoscere che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno a essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego di alcuni settori, occupazioni e attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

I contratti a tempo determinato stipulati dalle imprese in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime della organizzazione aziendale e comunque non eccedente i 12 mesi, che possono essere elevati sino a 24 in sede aziendale e/o territoriale.

Sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo, nella misura del 25% 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 operazioni di manutenzione ordinaria o straordinaria degli impianti;
- per copertura di posizione di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche della organizzazione dell'impresa;
- per sperimentazione tecniche, produttive o organizzative;
- per copertura di necessità straordinarie connesse alla introduzione di innovazioni tecnologiche;
- per attività non programmabili, e non riconducibili al normale ciclo produttivo dell'impresa.

In situazioni particolari, sempre per le ipotesi sopra indicate, in sede aziendale, con accordo tra Direzione e RSU e, in mancanza di queste ultime, con le Organizzazioni sindacali territoriali, la percentuale di cui al comma precedente può essere elevata fino al 30%.

Sono comunque consentite, ai titoli di cui sopra, 5 assunzioni a termine purché non venga superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire i rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

Le Parti individueranno un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'art. 23, comma 2), legge n. 56/87 nel rispetto delle condizioni di legge.

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore un TFR proporzionato alla durata del contratto stesso.

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

Le aziende forniranno annualmente alle RSU e alle Organizzazioni sindacali territoriali informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato stipulati.

Dichiarazione a verbale.

Le Parti si danno atto che nel settore dei Teatri di posa, considerate le particolari caratteristiche ed esigenze del comparto, i limiti quantitativi di utilizzo percentuale di cui al comma 5) potranno essere elevati d'intesa con le RSU.

Art. 15-ter - Contratto di inserimento e reinserimento.

Ai sensi dell'art. 54 e ss., D.lgs. 10.9.03 n 276 e dell'Accordo interconfederale 11.2.04, il contratto di inserimento/reinserimento 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.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento/reinserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1), D.lgs. n. 276/03, si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 a 32 anni" in base a quanto stabilito dall'art. 1, comma 1), D.lgs. n. 181/00, come sostituito dall'art. 1, comma 1), D.lgs. n. 297/02, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato una attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi.

Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta del contratto, il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, minima 12 mesi e massima 18 mesi. Le eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata complessiva di 18 mesi;
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- l'orario di lavoro, in funzione della ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stipulato il contratto.

Per i contratti di reinserimento, l'inquadramento sarà un livello inferiore rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

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

Nel progetto vanno indicate:

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

Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di 36 mesi.

Per i contratti di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo potrà essere prevista una durata massima di 12 mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 24 ore per i contratti di inserimento e di 16 ore per i contratti di reinserimento, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzioni antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale.

Detta forma sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di 'e-learning', in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

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

La formazione teorica sarà effettuata coerentemente ai progetti o programmi predisposti dagli enti competenti accreditati.

Le ore di formazione di cui al precedente comma sono comprese nell'orario normale di lavoro. In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i), D.lgs. n. 276/03, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Ai lavoratori assunti con contratto d'inserimento si applicano in quanto compatibili le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato, nonché la normativa del presente contratto.

Per quanto riguarda il trattamento di malattia e di infortunio non sul lavoro, il lavoratore a contratto di inserimento/reinserimento ha diritto a un periodo di conservazione del posto di 70 giorni.

Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico uguale a quello spettante ai dipendenti di pari qualifica (operai e impiegati).

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento non potrà comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dalla utilizzazione degli eventuali servizi aziendali (mensa, trasporti, etc.) ovvero del godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa previste dal CCNL (lavoro a turni, notturno, festivo, etc.).

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. Per poter assumere mediante contratti di inserimento/reinserimento il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio il 60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o a termine del periodo di prova.

Le imprese forniranno annualmente alle RSU o, in loro assenza, alle Organizzazioni sindacali territoriali i dati quantitativi sui contratti di inserimento/reinserimento.

Art. 15 quater - Apprendistato.

In attesa che vengano completamente risolti tutti gli aspetti che consentano alla nuova normativa di legge sull'apprendistato di divenire pienamente esecutiva, le Parti provvederanno entro il corrente anno 2005 a definire una regolamentazione contrattuale che permetta di realizzare concrete opportunità occupazionali.

Nel frattempo continuerà a trovare applicazione, in quanto compatibile, la disciplina dell'apprendistato di cui all'art. 15 quater, CCNL 13.12.00 qui di seguito riportato.

Le Parti, avuto riguardo alla evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento del lavoro.

Conseguentemente le Parti riconoscono la necessità di valorizzare il momento formativo del rapporto, prevedendo momenti di formazione anche esterni all'Azienda.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero a 26 nelle aree di cui agli obiettivi nn. 1 e 2, Regolamento CEE n. 2081/93 del Consiglio del 20.7.93 e successive modificazioni.

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità:

livello 6:

- 36 mesi ridotti a 30 in caso di possesso di qualifica professionale idonea rispetto al profilo da conseguire;

livelli 5S, 5 e 4:

- 30 mesi ridotti a 24 in caso di possesso di qualifica professionale idonea rispetto al profilo da conseguire;

livelli 3 e 2:

- 18 mesi

La retribuzione dell'apprendista viene determinata sulla base delle seguenti aliquote percentuali da calcolarsi sul minimo tabellare, importo a titolo di EDR del livello di appartenenza:

livelli 2 e 3 (18 mesi):

- 1° semestre: 60%
- 2° semestre: 70%
- 3° semestre: 80%

livelli 4, 5 e 5S (30 mesi):

- 1° semestre: 60%
- 2° semestre: 70%
- 3° semestre: 80%
- 4° semestre: 85%
- 5° semestre: 90%

livello 6 (36 mesi):

- 1° semestre: 60%
- 2° semestre: 70%
- 3° semestre: 80%
- 4° semestre: 85%
- 5° semestre: 90%
- 6° semestre: 95%

L'impegno formativo dell'apprendista, per il quale le Parti si riservano di definire contenuti e modalità per quanto riguarda la formazione esterna alla Azienda in attuazione dei provvedimenti del Ministero del lavoro e

della previdenza sociale, è graduato in relazione all'eventuale possesso di un titolo di studio corrispondente alle mansioni da svolgere.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Il periodo di prova ha la durata di 1 mese, prorogabile per un altro mese.

E' prevista la facoltà di recesso senza preavviso da entrambi le Parti.

In caso di malattia o infortunio sul lavoro viene assicurata la conservazione del posto sino ad un massimo di 6 mesi; per il trattamento economico i primi 3 mesi sono a retribuzione intera, i restanti 3 a metà retribuzione.

Per quanto altro non previsto dal presente articolo valgono in quanto compatibili le norme del CCNL.

Art. 15 quinquies - Contratto di somministrazione di lavoro
a tempo determinato.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere definito, oltre che nei casi previsti dalla legge, nelle seguenti fattispecie:

- (a) aumento temporaneo delle attività;
- (b) sostituzione temporanea, non superiore a 3 mesi, per il reperimento di un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione lavorativa resasi vacante;
- (c) temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda;

Resta inteso che nei casi definiti dalle fattispecie a) b) di somministrazione di lavoro il periodo iniziale della missione potrà essere prorogato fino all'esaurirsi delle causali che lo hanno posto in essere.

I lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato per le fattispecie sopraindicate non potranno superare in media annua l'8% dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

In sede aziendale sulle fattispecie suindicate, con accordo tra la Direzione e le RSU o in mancanza di quest'ultima con le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria, la percentuale di cui al comma precedente può essere elevata fino al 12%.

Sono comunque consentiti, ai titoli di cui sopra, 5 contratti di somministrazione a tempo determinato.

Art. 15 sexties - Contratto di lavoro ripartito.

- 1)
Il contratto di lavoro ripartito è un contratto subordinato stipulato per iscritto tra l'azienda e, di norma, 2 lavoratori solidalmente responsabili per l'adempimento di una obbligazione lavorativa a tempo pieno.

2)

Con tale modalità di rapporto di lavoro ogni lavoratore è personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa, anche se la stessa può essere assolta indifferentemente da uno solo dei coobbligati. Resta conseguentemente a carico di questi la definizione delle modalità operative con cui viene resa la prestazione lavorativa, senz'altro assicurata indipendentemente dalla assenza di uno dei coobbligati, senza che l'azienda provveda di volta in volta a specifiche richieste.

3)

Il contratto di lavoro ripartito dovrà indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

4)

I lavoratori devono informare preventivamente l'azienda sull'orario di lavoro di ciascuno dei due con cadenza settimanale.

5)

Il trattamento economico e normativo del personale con contratti di lavoro ripartito verrà riconosciuto a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro prestato. A tal fine il calcolo dei compensi spettanti per le prestazioni verrà effettuato con cadenza mensile.

6)

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si intendono applicate le norme di legge e di contratto per il rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno, in quanto compatibili con la specificità del rapporto come sopra definito.

Nota a verbale.

Le Parti, in considerazione del carattere innovativo del presente istituto, si danno atto che eventuali applicazioni dello stesso nelle aziende avranno carattere sperimentale, finalizzato allo sviluppo di nuovi strumenti per la flessibilizzazione dell'orario di lavoro.

Art. 16 - Lavoro delle donne e dei fanciulli.

Per il lavoro delle donne e dei minori si fa rinvio alle disposizioni di legge in materia.

Art. 17 - Elementi della retribuzione.

Gli elementi della retribuzione mensile sono i seguenti:

(1) stipendio o paga mensile;

- (2) aumenti periodici di anzianità;
- (3) eventuali superminimi e compensi corrisposti a carattere continuativo;
- (4) ex indennità di contingenza;
- (5) EDR
- (6) EAR

La quota oraria della retribuzione mensile è pari a 1/173 della retribuzione mensile stessa.

Art. 18 - Retribuzione oraria.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 173 la retribuzione mensile di cui all'art. 17, Testo Unificato, parte I - Comune.

Art. 19 - Gratifica natalizia o tredicesima mensilità.

A norma di quanto stabilito dall'art. 17, Accordo interconfederale 27.10.46, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore in servizio in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica natalizia o 13a mensilità di importo ragguagliato all'intera retribuzione di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione dell'intera gratifica natalizia o 13a mensilità avverrà entro e non oltre il 20 dicembre.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore ha diritto a tanti 12simi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate come mese intero di servizio. Il periodo di prova è considerato utile per il calcolo dei 12simi di cui sopra.

Art. 20 - Quattordicesima mensilità.

L'azienda corrisponderà ai lavoratori, fra il 1° giugno e il 31 luglio di ogni anno, e comunque prima del godimento delle ferie annuali, una 14a mensilità ragguagliata all'intera retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore stesso.

In caso di inizio o cessazione del rapporto durante il corso dell'anno il lavoratore ha diritto a tanti 12simi dell'ammontare della 14a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova è considerato utile per il calcolo dei 12simi di cui al comma che precede.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate come mese intero di servizio.

Art. 21 - Festività.

Sono considerati giorni festivi:

- (a) tutte le domeniche;
- (b) le festività nazionali, stabilite dalle vigenti disposizioni, del 25 aprile e del 1° maggio e del 2 giugno;
- (c) le seguenti festività:
 - (1) Capodanno: 1° gennaio;
 - (2) Epifania: 6 gennaio;
 - (3) Assunzione: 15 agosto;
 - (4) Ognissanti: 1° novembre;
 - (5) Immacolata Concezione: 8 dicembre;
 - (6) S. Natale: 25 dicembre;
 - (7) S. Stefano: 26 dicembre;
 - (8) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento (per Roma: S. Rocco, 16 agosto);
 - (9) la domenica di Pasqua: mobile;
 - (10) il lunedì di Pasqua;
 - (11) SS. Pietro e Paolo: 29 giugno, limitatamente al Comune di Roma.

Per il trattamento economico delle festività di cui ai punti b) e c) si fa riferimento alle disposizioni di legge e agli accordi interconfederali vigenti in materia.

Qualora taluna delle elencate solennità cada di domenica, le Organizzazioni sindacali di categoria determineranno di comune accordo entro gennaio di ciascun anno altrettante festività sostitutive delle prime non cadenti di domenica. Tale norma si applica anche nel caso che due delle festività di cui alle lett. b) e c) coincidano fra esse o con una giornata domenicale.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire ulteriori solennità oltre quelle elencate sopra, l'elenco di cui sopra si intenderà integrato e variato con le nuove solennità riconosciute.

Ove la festività del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento coincida con una delle festività nazionali o infrasettimanali di cui al presente articolo, la festività del S. Patrono verrà festeggiata il giorno 16 agosto.

Il lavoro nelle festività indicato alla lett. a) è consentito sotto l'osservanza delle norme sul lavoro domenicale, contenuto nella presente regolamentazione, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lett. b) e c) è consentito nei casi di riconosciuta necessità e comunque l'effettuazione del lavoro comporta la corresponsione del trattamento economico previsto per il lavoro festivo dagli articoli della presente regolamentazione relativi al "lavoro straordinario, notturno e festivo" e dagli articoli degli accordi particolari di settore relativi alle percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Art. 22 - Festività abolite.

In sostituzione delle 4 (3 per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma a seguito del ripristino della festività del 29 giugno - SS. Pietro e Paolo) festività infrasettimanali abolite dalla legge n. 54/77, verranno concessi ai lavoratori altrettanti gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito.

Detti permessi saranno goduti individualmente o mediante rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento della attività produttiva e comunque compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e organizzative delle aziende.

I permessi non usufruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto alla scadenza.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di calendario al lavoratore verrà corrisposto 1/12 dei permessi di cui al comma 1) per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

Per quanto riguarda la festività nazionale del 4 novembre la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva, resta fermo il disposto di cui alla lett. a), punto 3), Accordo interconfederale 26.1.77.

Art. 23 - Aumenti periodici di anzianità.

A decorrere dall'1.3.80 il lavoratore, per ogni biennio di effettivo servizio prestato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) ha diritto ad avere corrisposto, a titolo di aumento periodico di anzianità, un aumento retributivo in cifra fissa pari a:

- livello 1: E 11,36
- livello 2: E 11,88
- livello 3: E 12,65
- livello 4: E 13,17
- livello 5: E 14,72
- livello 6B: E 16,27
- livello 6A: E 18,08

Il numero massimo maturabile di aumenti periodici di anzianità è 5.

Per gli impiegati e gli intermedi in forza con tale qualifica al 13.2.80 resta in vigore, fermi rimanendo gli importi di cui sopra, il numero di aumenti periodici di anzianità biennali previsti dalle precedenti regolamentazioni contrattuali ivi compresi, pertanto, gli aumenti già maturati prima di tale data.

A decorrere dall'1.1.83 il valore degli aumenti periodici di anzianità verrà incrementato, per gli aumenti maturati da tale data in poi, di E 1,29 ciascuno. Pertanto i nuovi importi a decorrere dall'1.1.83, saranno i seguenti:

- livello 1: E 12,65
- livello 2: E 13,17
- livello 3: E 13,94

- livello 4: E 14,46
- livello 5: E 16,01
- livello 6: E 17,56
- livello 7: E 19,37

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

In caso di passaggio a livello di grado superiore sarà mantenuto al lavoratore l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nei livelli di provenienza.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova categoria.

Nota a verbale.

Per gli operai in forza all'1.3.80, ai fini della erogazione del 1° aumento biennale periodico derivante dalla istituzione del nuovo regime, si tiene conto della anzianità in corso di maturazione secondo quanto previsto dal CCNL 26.6.76. Per gli operai che hanno già maturato tutti gli aumenti biennali periodici nelle diverse percentuali previste dalla vecchia normativa al 30.9.79, la data di decorrenza per la maturazione del primo dei 5 aumenti biennali nuovi in cifra è quella dell'1.10.79.

Per ogni impiegato e intermedio la data di decorrenza per la maturazione degli aumenti biennali periodici secondo il nuovo regime coinciderà per ogni singolo impiegato o intermedio con la decorrenza della data di maturazione dell'aumento biennale successivo all'ultimo già maturato previsto dal precedente regime.

Gli aumenti biennali periodici maturati fino all'1.3.80 sono congelati in cifra e costituiscono apposito elemento retributivo sul quale potranno essere effettuati assorbimenti degli incrementi dei minimi contrattuali a titolo di riparametrazione.

Sia sugli aumenti biennali periodici già maturati, sia su quelli che matureranno con il nuovo regime non sarà più effettuato il ricalcolo sulla ex contingenza.

Nota a verbale.

Quanto previsto dal presente articolo ha avuto decorrenza dall'1.3.80, ferma restando fino a tale data la precedente normativa in vigore prevista dal CCNL 23.6.76.

Art. 24 - Ferie.

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore non in prova ha diritto a un periodo di riposo annuale (ferie) con decorrenza della retribuzione globale di fatto percepita in servizio, nella misura di 4 settimane.

Il periodo sopra indicato si intende di calendario. Peraltro le festività di cui ai punti b) e c), art. 20, Testo Unificato - Comune, che cadono nei periodi feriali continuativi (almeno 1 settimana di calendario), non saranno computati come ferie.

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni ogni giorno di ferie godute frazionatamente equivale a giorni 1,2.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e la scelta dell'epoca viene fatta di comune accordo compatibilmente con le esigenze di servizio. Comunque il periodo di ferie consecutive non potrà eccedere le 3 settimane.

Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione, per tanti 12simi quanti sono i mesi di servizio maturati. Agli effetti del computo delle ferie le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero di servizio prestato.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie, ma in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva in misura corrispondente alla retribuzione per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla misura della retribuzione globale di fatto in atto al momento della liquidazione.

Agli effetti del computo della retribuzione per il periodo feriale ogni giornata lavorativa equivale a 1/6 dell'orario settimanale contrattuale.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il periodo di ferie non può coincidere con il periodo di preavviso e il lavoratore ha diritto, al momento della risoluzione del rapporto stesso, alla liquidazione dei 12simi di ferie corrispondenti alla frazione di anno feriale compiuto, sempreché non abbia goduto del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei 12simi.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il godimento delle ferie, l'Azienda è tenuta a corrispondergli, sia per il rientro in sede che per il rientro successivo nella località dove trascorrevano le ferie, il trattamento di trasferta previsto dagli accordi particolari di settore.

Nota a verbale.

Nel corso di ciascun anno feriale i lavoratori del settore dello sviluppo e stampa che abbiano prestato continuativamente servizio in camera oscura per oltre 3 mesi, beneficeranno di un giorno di ferie in aggiunta alla misura prevista per gli altri lavoratori; coloro che abbiano prestato continuamente servizio in camera oscura per oltre 6 mesi beneficeranno di 2 giorni di ferie in aggiunta alla misura prevista per gli altri lavoratori.

Ai fini di cui sopra non si intendono "camere oscure" quei luoghi di lavoro in cui le lavorazioni vengono svolte in condizioni normali di luce.

Art. 25 - Sicurezza del lavoro - Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Le Parti, confermando l'importanza delle iniziative volte ad eliminare i fattori di rischio, pericolosità e/o nocività presenti negli ambienti di

lavoro, convengono di dare, con il presente contratto, una regolamentazione concreta sul piano applicativo alla legislazione vigente, e in particolare alla normativa di cui al D.lgs. n. 626/94 e all'Accordo interconfederale 22.6.95, con l'istituzione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), così come da allegato in appendice.

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli Organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

Da parte sua il lavoratore è tenuto alla osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nella osservanza della legge, gli verranno impartite dalla azienda, per la tutela della sua salute; in particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi fornitigli dalla azienda soltanto durante il lavoro, curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi.

L'azienda curerà che gli indumenti dei lavoratori siano custoditi in appositi armadietti, da sottoporre a periodica disinfestazione.

Ove motivi di igiene lo esigano, le aziende provvederanno alla istituzione di bagni a doccia onde i lavoratori possano usufruirne al termine del lavoro.

Nella materia della sicurezza del lavoro le Parti dichiarano di conformarsi altresì alle indicazioni dell'Accordo interconfederale 22.6.95 riprodotto in allegato.

Art. 26 - Ambiente di lavoro.

Restano ferme, in quanto compatibili, le previgenti disposizioni in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, nonché le iniziative previste dai precedenti contratti in materia di rilevazione dei dati ambientali.

Nei casi in cui a seguito delle indagini ambientali vengano individuate situazioni di particolare rischio, le Parti concorderanno di volta in volta l'attuazione di accertamenti medici specifici per il personale interessato all'area di rischio individuata.

Per i lavoratori soggetti alle visite periodiche di legge per coloro che saranno sottoposti agli accertamenti medici specifici di cui sopra viene istituito il libretto sanitario e di rischio individuale.

L'individuazione dei lavoratori soggetti alle visite periodiche di legge avverrà in sede aziendale tra la Direzione e la RSU.

In tale libretto verranno registrati i dati analitici concernenti:

- (1) visite di assunzione;
- (2) visite periodiche compiute dall'azienda per obbligo di legge o ai sensi di quanto sopra convenuto;
- (3) visita di idoneità compiuta da Enti pubblici ai sensi dell'art. 5, comma 3), legge n. 300/70;
- (4) gli infortuni e le malattie professionali.

Il libretto sanitario di rischio sarà compilato a cura della azienda e potrà essere consultato dal lavoratore interessato.

Le Parti convengono sulla necessità di promuovere una politica attiva dell'ambiente di lavoro, e a tal fine potranno tenere incontri a livello nazionale e/o territoriale diretti a sensibilizzare le Autorità competenti anche nel quadro di una più completa attuazione della legge di riforma sanitaria, nonché per la stipulazione, in quanto dovute, di convenzioni con istituti specializzati.

Art. 27 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali.

In materia si richiamano le disposizioni di legge sia per quanto concerne gli obblighi di assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili alla azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto perché questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

Per il rimanente, nel caso di malattia professionale, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste nell'articolo relativo al trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro.

Nei casi di infortunio sul lavoro o malattia professionale l'azienda conserverà al lavoratore il posto sino alla guarigione clinica comprovata, o, per i lavoratori assunti con contratto a termine, fino alla scadenza del termine, e corrisponderà l'intera retribuzione per il detto periodo con deduzione di quanto egli abbia diritto a percepire dall'Istituto assicuratore contro gli infortuni, a titolo di indennità temporanea.

Al termine del periodo della invalidità temporanea, come anche al termine del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione il lavoratore deve presentarsi alla Direzione dello stabilimento per ricevere le disposizioni relative alla ripresa del lavoro.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento.

Per quanto non previsto dal presente articolo si richiamano le disposizioni dell'art. 5, legge 20.5.70 n. 300.

Art. 28 - Trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro.

L'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro deve essere comunicata alla azienda possibilmente entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa, o, in ogni caso, entro il 2° giorno.

In mancanza della comunicazione e salvo il caso di giustificato impedimento l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire alla azienda, non oltre il 3° giorno dall'inizio della assenza e della prosecuzione della stessa, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia o l'infortunio non sul lavoro dai Servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

L'eventuale prosecuzione dello stato di malattia deve essere comunicata entro il 1° giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da idonea certificazione medica.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare alla azienda ogni mutamento del proprio domicilio o dimora, anche se di durata temporanea.

Per quanto concerne la presenza del lavoratore nel proprio domicilio per consentire i controlli di malattia, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 5, comma 14), legge n. 638/83 e alle successive disposizioni di applicazione.

La reiterata violazione degli obblighi di reperibilità di cui ai due commi precedenti comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari, di cui agli artt. 33 e 34, proporzionate alla gravità della infrazione. Resta comunque fermo quanto previsto dall'art. 7, ultimo comma, legge n. 300/70.

Avvenendo l'interruzione di servizio per malattia o infortunio non sul lavoro, sempreché non sia causato da eventi gravemente colposi compiuti dal lavoratore (esempio: ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, etc.), al lavoratore non in prova spetta la conservazione del posto per 12 mesi e il seguente trattamento:

anzianità di servizio	trattamento economico
1) non superiore a 5 anni	3 mesi a retribuzione intera e 3 dimezzata
2) da 5 a 10 anni	5 mesi a retribuzione intera e 4 dimezzata
3) superiore a 10 anni	8 mesi a retribuzione intera e 4 dimezzata

Nel caso di più malattie o infortunio non sul lavoro i periodi di conservazione del posto di cui al comma precedente si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei 24 mesi precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

L'Azienda corrisponderà ai lavoratori una integrazione pari alla differenza fra l'indennità corrisposta dall'Istituto assicuratore e la normale retribuzione globale di fatto netta, in modo che il lavoratore, fra trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore e indennità corrisposta dal datore di lavoro, venga a percepire complessivamente il trattamento economico di cui alla tabella precedente.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei 24 mesi precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Il conguaglio sarà effettuato alla fine del periodo di infermità e potranno essere erogati proporzionali acconti su richiesta dell'operaio.

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

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

Nella ipotesi di malattie di particolare gravità, clinicamente documentata, al lavoratore interessato, alla conclusione del periodo di comparto, sarà concesso, dietro richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 6 mesi.

* * * * *

Il trattamento di cui sopra compete al lavoratore anche durante il periodo di preavviso, ma soltanto fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini di cui sopra, ove l'azienda proceda al licenziamento del lavoratore, gli corrisponderà il normale trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità di preavviso. Qualora la prosecuzione della infermità oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di licenziamento.

Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e del TFR.

Inoltre, per quanto concerne l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro, nonché i doveri del lavoratore durante l'interruzione del servizio, si rimanda alle esistenti disposizioni di legge o contrattuali in materia.

Il rapporto del lavoratore eventualmente assunto in sostituzione di quello assente per malattia o infortunio non sul lavoro si risolve all'atto del ritorno al lavoro del lavoratore ammalato o infortunato, senza alcun preavviso o indennità sostitutiva.

Art. 29 - Tutela della maternità e della paternità.

Ai sensi del D.lgs. 26.3.01 n. 151 le lavoratrici non possono essere adibite al lavoro:

- (a) durante 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 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 per maternità dopo il parto.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità di cui al comma 1), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Per il trattamento delle lavoratrici madri durante lo stato di gravidanza e puerperio, nonché per il relativo trattamento, si fa riferimento alla legge 30.12.71 n. 1204 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Le aziende per i primi 2 mesi di assenza obbligatoria corrisponderanno alla lavoratrice una integrazione pari alla differenza tra l'indennità corrisposta dall'Istituto assicuratore e la normale retribuzione.

Qualora la lavoratrice benefici della assenza facoltativa di cui all'art. 7 della legge citata, per il 1° mese di assenza a tale titolo l'azienda integrerà il trattamento erogato dall'Istituto assicuratore nella misura del 20% della retribuzione.

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

Ai 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, 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), art. 32 e art. 33, D.lgs. n. 151/01. Nell'ambito del predetto limite il diritto ad astenersi dal lavoro compete:

- (a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità 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 elevabili a 7 nel caso di cui al comma 2), art. 32, D.lgs. n. 151/01;
- (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 è elevato a 11 mesi.

Durante il periodo di congedo parentale facoltativo si applica quanto previsto dall'art. 34, D.lgs. n. 151/01.

Il periodo di congedo parentale facoltativo è computato nella 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 uno 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 mezzora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di un'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), 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 di 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 di 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.

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

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 temporaneo.

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

Art. 29 bis - Congedi per la formazione.

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda possono richiedere un congedo per la formazione per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 11 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, per il completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento del titolo di studio di 2° grado, del diploma universitario o di laurea, nonché per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dalla azienda.

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nella anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con gli altri congedi o periodi di aspettativa.

La domanda di fruizione del congedo deve essere presentata dal lavoratore almeno 30 giorni prima del periodo indicato per la fruizione.

Il lavoratore interessato deve produrre il certificato di iscrizione al corso, attestante anche la sua durata i relativi certificati mensili di frequenza, con l'indicazione delle ore complessive, nonché l'eventuale certificato comprovante la partecipazione agli esami.

Il personale assente contemporaneamente per congedo di formazione non potrà superare il 2% del totale dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In ogni caso potrà usufruire del congedo un lavoratore nelle aziende che occupino almeno 25 lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'azienda può non accogliere la richiesta di congedo ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative e/o produttive.

Art. 30 - Regolamento interno.

L'eventuale regolamento interno, da attuarsi con i modi previsti dal vigente accordo interconfederale sulle Commissioni interne o successivi, deve essere esposto in luogo chiaramente visibile.

Art. 31 - Disciplina aziendale.

Nelle manifestazioni del rapporto di lavoro il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dalla organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i colleghi e i dipendenti, di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale del lavoratore, i superiori impronteranno i rapporti con il rispettivo dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere in grado i lavoratori di conoscere, oltre i propri superiori diretti, quelli con i quali possono avere rapporti nella esplicazione delle proprie mansioni.

Art. 32 - Assenze.

Le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio della assenza stessa, salvo il caso di impedimenti giustificati.

L'assenza ingiustificata può essere punita con le sanzioni previste dagli artt. 33, 34, 35 (Provvedimenti disciplinari, multe e sospensioni, licenziamento per mancanze).

L'assenza, ancorché giustificata e autorizzata, non comporta la decorrenza della retribuzione.

Il lavoratore che non avesse fatto il regolare movimento della scheda (o della medaglia) è considerato assente, a meno che possa far risultare in modo sicuro e prima della uscita la sua presenza nello stabilimento; in tal caso, però, sarà considerato ritardatario.

Art. 33 - Provvedimenti disciplinari.

Il lavoratore è tenuto a mantenere in servizio un contegno rispondente ai doveri inerenti alla mansione affidatagli.

Le infrazioni disciplinari potranno essere punite, a seconda della qualità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- (1) richiamo verbale
- (2) ammonizione scritta
- (3) multa fino all'importo di 4 ore di paga
- (4) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni

Le norme disciplinari relative alle sanzioni e alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata devono essere affisse a cura della Direzione dell'Azienda in luogo accessibile a tutti i lavoratori in modo che questi possano prenderne conoscenza.

Secondo le vigenti disposizioni di legge il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare a carico del lavoratore senza avergli prima contestato per iscritto, a mezzo raccomandata, l'addebito (tranne che nel caso di rimprovero verbale) e senza averlo sentito a sua difesa, ove il lavoratore lo desideri, con l'assistenza di un rappresentante del Sindacato cui aderisce o cui conferisce mandato.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione scritta del fatto che vi ha dato causa.

Ferma restando la sua facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può

promuovere, nei 20 giorni successivi alla contestazione dell'addebito, anche per mezzo del Sindacato cui sia iscritto o conferisce mandato, tramite l'Ufficio Provinciale del Lavoro, la costituzione di un Collegio di Conciliazione e Arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del Lavoro.

Ove il lavoratore richieda la costituzione del Collegio, la sanzione resta sospesa fino alla pronuncia del lodo da parte del Collegio stesso.

Qualora il datore di lavoro non provveda entro 10 giorni dall'invito, rivoltogli dall'Ufficio del Lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui ai precedenti commi, la sanzione disciplinare non potrà avere applicazioni. Ove il datore di lavoro adisca l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto, né ai fini della recidiva né ad alcun altro fine, delle sanzioni disciplinari dopo decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Art. 34 - Multe e sospensioni.

Incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione il lavoratore che, in via esemplificativa:

- (a) non si presenti al lavoro senza giustificare l'assenza nei modi o nelle forme previste dalla presente regolamentazione;
- (b) ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;
- (c) esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- (d) introduca bevande alcoliche nei locali della azienda senza l'autorizzazione della Direzione;
- (e) costruisca nei locali della azienda oggetti per proprio uso, svolga lavoro per proprio conto o per conto di terzi diversi dal datore di lavoro;
- (f) rechi offesa ai compagni di lavoro e in genere al personale addetto alla azienda;
- (g) sia trovato addormentato;
- (h) per disattenzione procuri guasti non gravi o sperperi non gravi di materiale dell'azienda;
- (i) non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- (l) effettui irregolare movimento di medaglia, irregolare scritturazione o timbratura di scheda o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;
- (m) sia sorpreso a fumare nei luoghi ove è vietato;
- (n) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni della presente regolamentazione o dei regolamenti interni, o commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene.

Art. 35 - Licenziamento per mancanze.

Salvo quanto disposto dai precedenti articoli in materia di sanzioni disciplinari, per le mancanze di particolari gravità il lavoratore incorre nel licenziamento con preavviso ovvero senza preavviso (o, nel caso di contratto a termine, con risoluzione anticipata del contratto senza diritto ai compensi per il periodo mancante allo scadere del termine) ma con TFR (o del cosiddetto premio di fine lavoro ex lege n. 230/62).

Incorre nel licenziamento senza preavviso il lavoratore che commetta mancanze relative a doveri, anche se non richiamati dalla presente regolamentazione, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, che producano alla azienda grave nocumento morale e materiale, che compia azioni delittuose in concomitanza col rapporto di lavoro, come ad esempio:

- (a) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o assenze ripetute per 5 volte in 1 anno nei giorni seguenti a quelli festivi o seguenti alle ferie;
- (b) condanna del lavoratore con sentenza passata in giudicato a una pena detentiva anche per fatti non commessi in relazione al rapporto di lavoro;
- (c) abbandono del posto di lavoro, o atti colposi che implicino pregiudizio o alla integrità delle persone e alla sicurezza degli impianti, ivi compresa la stabilità delle opere anche provvisionali o gravi danni agli impianti, alle attrezzature e ai materiali, e pregiudizio all'igiene e alla sicurezza del lavoro;
- (d) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, o rissa nei locali della azienda che causi grave perturbamento alla vita aziendale o grave offesa ai compagni di lavoro;
- (e) mancanza o trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, che costituiscano recidiva in quanto nei 2 anni precedenti siano stati già applicati i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo precedente;
- (f) inosservanza del divieto di fumare quando questo sia apposto ai fini di evitare l'incendio di materie infiammabili e danni al materiale in lavorazione;
- (g) guasto o danneggiamento volontario di materiale dell'azienda;
- (h) trafugamento di schede, di disegni di macchine o di utensili o commercio di materiale illustrativo di prove o di procedimenti di lavorazione;
- (i) insubordinazione verso i superiori;
- (l) abbandono ingiustificato del posto da parte dei guardiani, custodi, portinai e personale di vigilanza.

Art. 36 - Visite di controllo.

Per le visite personali di controllo sul lavoratore si richiamano le vigenti disposizioni di legge (legge 20.5.70 n. 300, art. 6)).

Art. 37 - Trattenute per risarcimento danni.

E' in facoltà dell'azienda di richiedere al lavoratore il risarcimento di qualsiasi danno agli utensili o materiali causato da colpa o dolo del lavoratore medesimo, debitamente comprovati.

La Direzione dell'azienda che intenda avvalersi della facoltà di cui al comma precedente dovrà contestare per iscritto al lavoratore interessato, non appena ne venga a conoscenza, l'ammontare e la natura del danno da risarcire.

Il danno sarà risarcito dal lavoratore mediante ritenute sulla retribuzione, rateizzato in misura tale che la retribuzione mensile non subisca riduzioni superiori al 5% del suo importo. In caso di risoluzione del rapporto la ritenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti di legge.

Sono fatte salve le disposizioni della presente regolamentazione in materia di sanzioni disciplinari.

La effettiva applicazione delle ritenute dovrà essere comunicata per iscritto al lavoratore interessato, con indicazione della motivazione della ritenuta e del suo esatto ammontare almeno 5 giorni prima della applicazione.

Art. 38 - Indennità in caso di morte.

Al riguardo dispongono le norme del Codice Civile (art. 2122) che disciplinano la materia.

In base a dette norme nel caso di morte del lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso e il TFR previsti dalla corrispondente regolamentazione saranno liquidati a titolo di "indennità in caso di morte" al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del Codice Civile.

Art. 39 - Trasferimenti.

Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto, normalmente con congruo preavviso.

Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano alla nuova destinazione. Presso le località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto al TFR e alla indennità di preavviso, salvo che per i lavoratori per i quali sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel quale caso il lavoratore che non accetti il trasferimento ha diritto al TFR escluso il preavviso. Tuttavia, qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte del lavoratore dipenda da

comprovata forza maggiore riconosciuta dalla azienda, è dovuto anche il preavviso.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, per raggiungere la nuova sede di lavoro, per sé e per le persone di famiglia conviventi a carico che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado e affini entro il 2°), nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio etc., il tutto nei limiti della normalità e previi opportuni accordi da prendersi con l'azienda).

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo una indennità di trasferta 'una tantum' commisurata a mezza mensilità della retribuzione (minimo tabellare e indennità di contingenza) che andrà a percepire nella nuova sede di lavoro; quando invece si trasferisca con famiglia, detta indennità è commisurata alla intera mensilità (minimo tabellare e indennità di contingenza) che andrà a percepire nella nuova sede di lavoro. Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo di anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito della provincia entro il raggio di km. 50 dalla sede di lavoro.

Fermo restando quanto previsto in materia dell'art. 2103 CC in caso di trasferimenti individuali il lavoratore potrà rappresentare alla Azienda direttamente, ovvero tramite le RSU, eventuali ragioni a suo parere ostative al trasferimento stesso, derivanti da casi comprovati e oggettivi.

I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e, a richiesta delle stesse, incontri esplicativi.

Art. 40 - Trasferta.

Al lavoratore in missione per esigenze di servizio l'azienda corrisponderà:

- (a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (viaggi in ferrovia non inferiori alla prima classe);
- (b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi ad incontrare tali spese;
- (c) il rimborso delle eventuali spese necessarie per l'espletamento della missione;
- (d) una indennità pari al 10% della retribuzione giornaliera di cui ai punti 1), 2), 3) e 4), art. 17, Testo Unificato - parte I - Comune, se la missione dura dalle ore 12 alle 24.

Se la missione dura più di 24 ore l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 10% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Restano salve forme di trasferta concordate preventivamente, in quanto nel complesso più favorevoli per il lavoratore.

Art. 41 - Consegna e conservazione utensili e materiale.

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente il lavoratore deve far richiesta al suo superiore diretto.

Egli è responsabile degli utensili e dell'abito di lavoro 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, sul TFR, l'importo relativo alle cose non consegnate.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione della azienda.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza; il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui all'art. 37 (Trattenute per risarcimento danni) del Testo Unificato - parte I - Comune, del presente contratto.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti.

Il lavoratore deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 42 - Permessi di entrata e di uscita.

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non autorizzato dalla Direzione.

Durante le ore di lavoro nessun lavoratore può lasciare lo stabilimento se non abbia avuta apposita autorizzazione, che deve richiedere al suo capo

immediato nella prima mezzora di lavoro. Il permesso richiesto e ottenuto per l'uscita nella prima mezzora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

Al dipendente che ne faccia domanda l'azienda può accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tali permessi non sono computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

Art. 43 - Sospensione e interruzione del lavoro.

In caso di interruzioni di lavoro per breve durata, dovute a cause 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 il lavoratore nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, il lavoratore potrà richiedere la risoluzione del rapporto con diritto alla corresponsione di tutte le indennità salvo accordo fra le Organizzazioni sindacali per il prolungamento di tale termine.

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per causa di forza maggiore purché il recupero stesso sia contenuto nel limite di 1 ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 44 - Accordi interconfederali.

Gli accordi interconfederali vigenti fra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e le Confederazioni dei lavoratori interessate, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto.

Art. 45 - Minimi tabellari ed ex indennità di contingenza.

I minimi tabellari applicati ai lavoratori regolamentati dal presente contratto sono quelli risultati dalle tabelle allegate.

Le quote relative alla indennità di contingenza sono state congelate negli importi previsti alla data di cessazione della indennità di contingenza medesima.

Art. 46 - Trattamento di fine rapporto (TFR).

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore sarà corrisposto un TFR in base a quanto previsto dalla legge 29.5.82 n. 297 per l'anzianità maturata dall'1.6.82 in poi.

Ferme restando le disposizioni di cui alla legge 29.5.82 n. 297 anche agli effetti della maturazione del diritto al TFR e in attuazione delle stesse, gli elementi della retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui all'art. 1 della legge predetta, che ha modificato l'art. 2120 CC, è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi: minimo retributivo; aumenti periodici di anzianità; aumenti di merito e altre erogazioni corrisposte in via continuativa che siano di ammontare determinato e in quanto espressamente computabili; 13a e 14a mensilità; ex indennità di contingenza ai sensi della legge n. 297/82; provvigioni e interessenze ove spettanti.

Per l'anzianità maturata fino al 31.5.82 si fa riferimento alle disposizioni contrattuali in materia di indennità di anzianità, nelle misure stabilite dagli accordi particolari di settore.

Ai fini del computo della indennità di anzianità, le frazioni di anno si computano per 12simi. Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero di servizio prestato.

Art. 47 - 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 e TFR per licenziamento e in caso di dimissioni, malattia e infortunio, puerperio).

Ferma restando l'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. 48 - Reclami e controversie.

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni interne, previste dal relativo accordo interconfederale, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative fra le Parti o fra i rispettivi rappresentanti. In caso di mancato accordo fra le Parti il reclamo o la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Associazioni sindacali per il tentativo di conciliazione.

Le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno di competenza delle Organizzazioni sindacali che hanno stipulato il presente contratto.

Art. 49 - Cessione, trapasso e trasformazione d'azienda.

La cessione o trasformazione di azienda non risolve di per sé il rapporto di lavoro e il personale ad essa addetto conserva i diritti maturati presso la stessa anteriormente alla trasformazione o cessione.

Il cessionario è obbligato, in solido con il cedente, nei termini di legge per tutti i crediti che il prestatore d'opera aveva al tempo della trasformazione, in dipendenza del lavoro prestato.

Nelle occasioni suddette al prestatore d'opera che richieda, previo il dovuto preavviso, di rescindere il rapporto di lavoro, sarà corrisposto l'intero trattamento di liquidazione previsto dal presente contratto.

Art. 50 - Mobilità orizzontale.

L'Azienda con più di 35 dipendenti informeranno preventivamente in apposito incontro le RSU e il sindacato territoriale di categoria convocato tramite l'Associazione imprenditoriale, di competenza degli spostamenti non temporanei nell'ambito aziendale che interessino significative aliquote di lavoratori.

Gli incontri si svolgeranno in sede associativa con la partecipazione delle Parti direttamente interessate.

Art. 51 - Rapporti tra Società di distribuzione nazionali e Agenzie di zona per l'applicazione del presente contratto.

Le Società di distribuzione nazionale che si servono di agenti di zona inseriranno tra le clausole del loro contratto di agenzia una clausola risolutiva del contratto stesso che obblighi gli agenti ad adottare, nei riguardi del personale dipendente dai detti agenti, il presente contratto di lavoro.

In occasione degli incontri organizzati nell'ambito dell'Osservatorio, l'Unione Nazionale Distributori Film fornirà alle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria notizie circa lo stato di applicazione di quanto riportato nel precedente comma.

Art. 52 - Aspettativa.

Al lavoratore che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali e familiari l'azienda concederà una aspettativa fino ad un massimo di 2 anni.

Il periodo di aspettativa non viene retribuito, né computato ad alcun effetto contrattuale.

Le richieste di aspettativa di cui sopra potranno essere concesse anche in caso di tossicodipendenza, ai fini della effettuazione di terapie riabilitative, da effettuarsi presso strutture del SSN o altre strutture specialistiche autorizzate dal SSN, di cui debba beneficiare il lavoratore o familiare a carico, dietro presentazione di adeguata documentazione.

Art. 53 - Pari opportunità.

Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in linea con la Raccomandazione CEE 13.12.84 n. 635 e con le disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

In relazione a quanto sopra le Parti costituiranno un Gruppo di lavoro paritetico a livello nazionale con i compiti di:

- (a) esaminare l'andamento della occupazione femminile sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti nell'ambito del sistema informativo vigente;
- (b) individuare azioni positive utili a rimuovere eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Art. 54 - Lavoratori disabili.

Le aziende si adopereranno, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico-organizzative, per dare idonea soluzione al problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei lavoratori disabili avviati obbligatoriamente ai sensi della legge n. 482/68.

Art. 55 - Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali.

Per l'aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si richiamano le vigenti disposizioni di legge (legge 20.5.70 n. 300, art. 31).

Art. 56 - Permessi per cariche sindacali, provinciali e nazionali.

A lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali e provinciali, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per il disimpegno delle loro mansioni quando il permesso venga espressamente richiesto per iscritto dai lavoratori interessati per il tramite delle Organizzazioni sindacali cui essi appartengono.

Il limite massimo di tali permessi sarà di 8 ore mensili cumulabili bimestralmente.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti (con l'indicazione dell'Azienda presso cui sono occupati i lavoratori interessati) all'ANICA, che provvederanno a darne comunicazione alle aziende cui il lavoratore appartiene.

Art. 57 - Versamento dei contributi sindacali.

Le aziende opereranno le trattenute dei contributi sindacali nella misura dell'1% della retribuzione base tabellare più ex indennità di contingenza del lavoratore interessato previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati e consegnate o fatte pervenire all'azienda.

Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore e, ove esiste, il numero di cartellino, nonché il Sindacato o l'Organismo da questo all'uopo indicato al quale deve essere devoluto il contributo, nonché l'importo del contributo.

Le trattenute saranno effettuate ogni mese, bimestre o trimestre sulle competenze del lavoratore.

Le quote trattenute dalle aziende saranno versate su conti correnti bancari indicati dai sindacati interessati.

Restano invariati diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali già concordanti e in atto in sede aziendale.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge (legge 20.5.70 n. 300, art. 26).

Art. 58 - Rappresentanze sindacali unitarie (RSU).

Le Parti si danno atto che le rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle RSU nel rispetto dei principi e della disciplina stabiliti dal Protocollo 23.7.93 e dall'Accordo interconfederale 20.12.93.

Viene pertanto recepito l'Accordo interconfederale 20.12.93 per la costituzione delle RSU.

Resta fermo, relativamente alla costituzione delle RSA, il disposto dell'art. 19, legge n. 300/70, come modificato dal referendum abrogativo dell'11.6.95.

Art. 59 - Affissioni.

Le RSA e le Organizzazioni provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto hanno diritto di affiggere su appositi spazi che il datore di lavoro ha obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno della

azienda, pubblicazioni, testi e comunicati in materia di interesse sindacale e del lavoro.

Le comunicazioni dovranno essere firmate dai rappresentanti sindacali aziendali o dai segretari responsabili delle Organizzazioni sindacali.

Le copie delle comunicazioni da affiggere dovranno essere tempestivamente comunicate alle Direzioni aziendali.

Il contenuto della comunicazione affissa non dovrà risultare lesivo del rispetto e della onorabilità dell'imprenditore e dei dirigenti della impresa.

Art. 60 - Assemblea.

Nelle unità produttive nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle RSU di cui all'art. 59 che precede.

La richiesta di convocazione sarà inoltrata alla Direzione aziendale e alla competente Associazione dei datori di lavoro con un preavviso di almeno 3 giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni saranno tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo alla fine o all'inizio dei periodi di lavoro.

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

Qualora nella unità produttiva il lavoro si svolga a turni l'assemblea potrà essere articolata in 2 riunioni nella medesima giornata.

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

Le riunioni avranno luogo in locali messi a disposizione di volta in volta dalla azienda nella unità produttiva o, in caso di impossibilità, in locali nelle immediate vicinanze di essa.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i segretari nazionali e provinciali delle Organizzazioni di categoria che hanno costituito le RSA o dirigenti sindacali da essi delegati, i nominativi dei quali saranno preventivamente comunicati all'azienda.

Art. 61 - Formazione e aggiornamento professionale.

Le finalità della formazione e dell'aggiornamento professionale sono quelle di consentire ai lavoratori di conseguire professionalità attinenti i processi di adeguamento strutturale che interessano il settore cine-audiovisivo e fornire i necessari supporti formativi finalizzati anche a favorire relazioni sindacali partecipative e una coerente azione contrattuale ai diversi livelli di competenza.

Per il perseguimento delle finalità in materia di formazione e aggiornamento professionale le Parti convengono di costituire un Organismo bilaterale presso l'ANICA a livello nazionale per la formazione e l'aggiornamento professionale, costituito da 12 componenti, 6 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e altrettanti in rappresentanza dell'ANICA e delle Unioni nazionali alla stessa aderenti.

L'Organismo bilaterale per la formazione e l'aggiornamento professionale, oltre al compito di individuare i fabbisogni formativi e di valutare le linee di intervento più appropriate, avrà la funzione di mantenere e sviluppare rapporti sistematici con le Istituzioni preposte alla formazione in senso lato, per promuovere il miglior collegamento tra sistema produttivo e sistema formativo, inteso come insieme di istruzione scolastica, universitaria, ricerca, formazione.

Nell'indicato contesto saranno curati interventi di interlocuzione anche nei confronti di FONDIMPRESA - Fondo interprofessionale di cui all'art. 118, legge n. 388/00, per assicurare ai settori della industria cine-audiovisiva e dello spettacolo in generale una adeguata rappresentazione dei reali fabbisogni in tema di formazione e aggiornamento professionale, per il possibile reperimento di ogni utile misura di sostegno.

Le Parti, anche con riferimento alle disposizioni contenute negli accordi interconfederali in materia di formazione, nonché nella normativa di legge riguardanti anche i lavoratori apprendisti in merito alla formazione, ritengono che nell'attuale fase di riassetto e riorganizzazione industriale, caratterizzata dalla ricerca di più elevati livelli di competitività, dalla esigenza di valorizzare le risorse umane e da una evoluzione del sistema di relazioni industriali, il positivo rapporto scuola-industria e la formazione assumano un ruolo di particolare rilevanza per assecondare la crescita e lo sviluppo delle professionalità utilizzabili sul mercato del lavoro.

A tal fine, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità derivanti da norme di legge, di accordi interconfederali e del contratto nazionale, le Parti convengono che la formazione debba perseguire in particolare le finalità di:

- contribuire a un più proficuo inserimento nel mondo del lavoro attraverso opportuni raccordi tra fasi di addestramento e concrete esperienze lavorative;
- favorire l'indirizzo dei processi di adeguamento strutturale, consentendo ai lavoratori di acquisire nuove e diverse professionalità, indotte dalle mutate realtà derivanti da innovazioni tecniche e organizzative, nonché per accedere a nuovi sbocchi occupazionali.

Per consentire il raggiungimento di tali finalità, le Parti convengono sulla utilità di:

- promuovere presso i Ministeri competenti le iniziative atte a sostenere le esigenze del settore dell'industria cineaudiovisiva;
- individuare specifiche proposte da portare all'attenzione delle Istituzioni e degli Organismi competenti per ottenere, tenuto conto delle caratteristiche del mercato del lavoro, la migliore programmazione degli interventi formativi e di riqualificazione professionale ritenuti necessari, nonché la messa a disposizione delle risorse conseguenti, a livello nazionale e comunitario, per consentire al sistema produttivo del settore di rispondere tempestivamente e con flessibilità ai cambiamenti.

L'utilizzazione delle risorse esterne per il finanziamento delle iniziative formative deve sostenere in maniera significativa i costi della formazione professionale;

- prevedere la possibile predisposizione di progetti di formazione, anche sulla base di esperienze già realizzate a livello nazionale e territoriale, nonché di studi e ricerche per:

- approfondire il rapporto intercorrente tra innovazione tecnologica, evoluzione di processo e delle strutture produttive, da un lato ed esigenze formative, dall'altro;
- valorizzare le potenzialità occupazionali per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentire una migliore funzionalità nell'impiego dei lavoratori;
- elaborare linee-guida per progetti formativi, che le Parti potranno presentare agli Organismi pubblici competenti per l'adozione di adeguate iniziative in materia di formazione professionale che interessino il settore;
- valutare possibili interventi sul versante della formazione con riferimento alle problematiche correlate all'ambiente di lavoro, all'igiene e alla sicurezza, in armonia con quanto previsto dal D.lgs. 19.9.94 n. 626;
- per le azioni positive per le pari opportunità le Parti convengono sulla opportunità di predisporre programmi di studio e di ricerca finalizzati alla promozione di azioni positive in favore del personale femminile, mediante la costituzione di una apposita sezione nell'ambito dell'Osservatorio nazionale.

Tali approfondimenti serviranno per predisporre e mettere a punto, anche in relazione alle Raccomandazioni UE e alla legislazione nazionale, schemi di progetti di azioni positive e di formazione professionale i quali, ove concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati "progetti convenuti con le Organizzazioni sindacali". L'eventuale loro utilizzo da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le Parti promuoveranno presso le proprie strutture associative la conoscenza dei progetti di formazione concordati e verificheranno l'efficacia dei programmi applicati;

- approfondire le problematiche della formazione professionale per fornire ai lavoratori conoscenze funzionali rispetto ai mutamenti tecnologici e organizzativi. A tal fine si verificheranno le possibili iniziative tendenti a:

- migliorare l'integrazione tra scuola e lavoro per favorire l'inserimento dei giovani attraverso strumenti appropriati, quali il contratto a tempo determinato, il contratto di lavoro temporaneo, il lavoro a tempo parziale, i tirocini formativi, per i quali andranno ricercate soluzioni che ne favoriscano la realizzazione anche nel corso dell'anno scolastico;
- recuperare al mercato del lavoro soggetti appartenenti a fasce deboli, attraverso iniziative mirate di qualificazione e/o riqualificazione professionale;
- studiare le opportune iniziative perché gli enti preposti alla formazione professionale organizzino corsi specifici intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti invalidi o portatori di handicap, allo scopo di favorirne le utili collocazioni in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle aziende.

Considerata la particolare competenza delle Regioni in materia di formazione, le Parti invitano le proprie strutture ad attivare e sviluppare il confronto nelle sedi regionali competenti, al fine di realizzare opportuni raccordi e convergenze tra le rispettive iniziative.

A livello aziendale le Direzioni delle imprese segnaleranno alle RSU le eventuali esigenze formative indotte dall'inserimento di giovani, nonché dai processi di riorganizzazione/ristrutturazione e dallo sviluppo tecnologico e organizzativo e forniranno indicazioni sulle conseguenti iniziative. Sulle tematiche suindicate le Parti interessate procederanno a una valutazione congiunta.

Inoltre, le Direzioni aziendali informeranno le RSU circa il numero dei corsi di formazione realizzati nell'anno precedente, il numero dei partecipanti e la tipologia dei corsi.

Le aziende consulteranno i rappresentanti per la sicurezza per la predisposizione di progetti formativi in tema di ambiente, igiene e sicurezza, secondo le previsioni legislative.

In merito alla formazione esterna degli apprendisti verrà fatto riferimento ai programmi e ai percorsi didattici che saranno convenuti a livello nazionale.

In occasione di avviamenti di lavoratori disabili o invalidi effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, Direzione aziendale e RSU verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative, anche mediante la frequenza di corsi di formazione e riqualificazione professionale promossi o realizzati dalle Regioni.

Art. 62 - Diritto allo studio - Lavoratori studenti.

Il diritto allo studio, per le finalità e nelle articolazioni sotto specificate, è riconosciuto a tutti i lavoratori con le seguenti modalità di esercizio del diritto stesso.

Le facilitazioni per tale esercizio saranno garantite dalle aziende, sia per corsi regolari finalizzati al conseguimento di titoli di studio legali, secondo quanto previsto e precisato al successivo paragrafo a), sia per la frequenza ad altri corsi di studio finalizzati alla ricerca e al miglioramento della propria preparazione, secondo quanto previsto e precisato al successivo paragrafo b):

a)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli, saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e festivo.

Saranno presi in esame, a livello aziendale, casi particolari in cui l'ubicazione della scuola suggerisca l'adozione di orari di lavoro particolari e la concessione di permessi retribuiti.

I lavoratori studenti compresi quelli universitari che devono sostenere prove di esame possono usufruire di permessi retribuiti secondo modalità da stabilire a livello aziendale.

L'azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

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

b) Diritto allo studio per altri corsi di formazione.

I lavoratori che intendono frequentare corsi di studio presso Istituti di istruzione pubblici, riconosciuti o parificati, al fine di migliorare e ampliare anche in relazione alla attività aziendale, la propria preparazione, potranno usufruire a richiesta di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali 'pro capite' e nei limiti di un monte ore globale distribuito tra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

Il monte ore complessivo di permessi retribuiti a carico dell'azienda e a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data, salvi i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti.

Le 150 ore 'pro capite' per triennio potranno essere usufruibili mediante concentrazione anche in un solo anno.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dalla unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare in ciascun turno lavorativo il 2% del totale della forza occupata nel turno stesso; nella unità produttiva dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.

Il lavoratore che richiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi della presente norma dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare la frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, a un numero di ore doppia di quelle richieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta alla azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento del terzo del monte ore triennali o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 4), la Direzione aziendale e le RSU, fermo restando quanto previsto al comma 4) stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, la riduzione per concorso dei diritti individuali su monte ore complessivo fissando i criteri obiettivi (quali l'età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio etc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire alla Azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con la indicazione delle ore relative.

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

Le aziende erogheranno durante la frequenza dei corsi acconti mensili congruabili 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.

La normativa di cui al presente paragrafo b) ha avuto decorrenza dall'1.10.76.

I trattamenti di cui ai paragrafi a) e b), ferme restando le rispettive condizioni di applicabilità, sono cumulabili in capo agli stessi lavoratori.

Art. 63 - Osservatorio Relazioni industriali.

Le Parti ritengono che l'approfondita conoscenza del settore e il confronto delle rispettive valutazioni costituiscono un utile presupposto per favorire il dialogo tra le parti sociali stesse e rafforzare relazioni industriali partecipative.

La politica della comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo, attraverso la ricerca di convergenze nella analisi dei problemi e l'individuazione di possibili soluzioni, di valorizzare le opportunità di crescita del settore, migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore essenziale di sviluppo.

A tal fine le Parti si danno atto della necessità di assicurare piena operatività all'Osservatorio nazionale previsto dall'art. 63 del contratto.

Le Parti convengono circa la necessità di ridefinire la materia delle relazioni industriali ai fini di una loro sistemazione e attualizzazione, in coerenza con l'obiettivo di promuovere un efficace coinvolgimento partecipativo dei lavoratori.

A tal fine verrà istituita una Commissione di lavoro paritetica, che a far data dal mese di settembre c.a. opererà per produrre una proposta che le Parti valuteranno con lo scopo di integrarla nel CCNL in occasione del prossimo rinnovo economico biennale.

Le Parti, nell'assumere come proprio lo spirito del Protocollo 23.7.93 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo, e del patto per lo sviluppo dell'occupazione del 22.12.98, dichiarano di voler promuovere un assetto di relazioni industriali conforme agli indirizzi e alle finalità del protocollo stesso.

A tal fine le Parti attribuiscono alla autonomia della contrattazione collettiva funzione essenziale per la gestione delle relazioni di lavoro mediante il metodo partecipativo, funzionale al consolidamento e allo sviluppo delle potenzialità del settore, sia sotto l'aspetto economico e produttivo sia con riferimento alla occupazione, anche per il tramite di possibili interventi, nei confronti degli Organi governativi, diretti alla adozione di misure in grado di corrispondere adeguatamente alle esigenze di valorizzazione del settore.

Ciò premesso, le Parti, nella convinzione che lo sviluppo e il consolidamento di moderne relazioni industriali presuppone una comune conoscenza dell'andamento e 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 sue esigenze, convengono di costituire un Osservatorio nazionale, composto pariteticamente da esponenti delle Unioni aderenti all'ANICA, nonché delle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria.

L'Osservatorio nazionale costituisce lo strumento più idoneo per consentire alle Parti di disporre di un quadro aggiornato della situazione economica e produttiva del settore e delle sue prospettive di sviluppo, con specifico riferimento alle problematiche di relazioni industriali più significative.

Ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, l'Osservatorio esaminerà in particolare, con la periodicità ritenuta opportuna in relazione alle specifiche esigenze, i seguenti argomenti:

- andamento e prospettive del mercato interno e internazionale dei singoli comparti e dell'intero settore;
- andamento e prospettive degli investimenti, anche in rapporto a nuovi insediamenti e relative localizzazioni;

- evoluzione delle tecnologie, della struttura produttiva, dei processi produttivi, dei modelli di organizzazione e delle professionalità;
- andamento e prospettive della occupazione, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, in rapporto alle caratteristiche del mercato del lavoro e ad una sua gestione diretta a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Particolare attenzione verrà riservata alle problematiche della occupazione giovanile e di quella femminile, con l'impegno a fornire, anche tramite le iniziative dell'apposito Gruppo di lavoro paritetico nazionale, idonei orientamenti per favorire la migliore realizzazione delle pari opportunità;
- problematiche e iniziative in materia di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale, nell'intento di valorizzare la qualificazione e lo sviluppo delle risorse umane;
- problematiche dell'ambiente di lavoro e della sicurezza, anche in riferimento ai rapporti con le istituzioni.

Per consentire l'approfondimento delle problematiche suindicate verranno utilizzati anche elementi elaborati dalla Banca Dati dell'ANICA, elementi che, non rivestendo carattere di riservatezza, possano risultare utili agli effetti dell'arricchimento del quadro informativo complessivo riguardante situazioni e prospettive produttive, investimenti, innovazione, mercato e occupazione.

Le Parti possono congiuntamente richiedere alla Banca Dati dell'ANICA ulteriori elementi di informazione, finalizzati ad ulteriori analisi e approfondimenti.

L'attività dell'Osservatorio nazionale potrà anche prevedere fasi di informazione/consultazione a livello territoriale, strutturate nei termini seguenti.

Di norma annualmente, a livello territoriale, ciascuna delle Unioni aderenti all'ANICA per le aziende ad essa associate forniranno alle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria dei lavoratori, nel corso di un apposito incontro, informazioni globali riferite alle imprese associate riguardanti le prospettive produttive le previsioni degli investimenti complessivi.

Le predette Associazioni imprenditoriali porteranno a conoscenza delle Organizzazioni territoriali nazionali di categoria dei lavoratori la struttura presente nel territorio, il numero degli addetti e la distinzione dell'occupazione per sesso e per classi di età.

In tale sede potranno anche esser esaminati programmi che comportino nuovi insediamenti industriali con riferimento alle prevedibili implicazioni sulla occupazione e sulla mobilità nel territorio.

Nel corso dell'incontro le Parti potranno esaminare congiuntamente gli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni, esprimendo le loro autonome valutazioni.

Potranno costituire altresì oggetto di esame le problematiche concernenti formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale, quelle relative all'ambiente e alla sicurezza.

Inoltre gli incontri di cui sopra potranno essere richiesti da una delle Parti anche in caso di notevole alterazione dei livelli di occupazione di un settore.

L'Osservatorio è costituito pariteticamente da 6 componenti per ciascuna delle due Parti; per la propria attività si avvale di una segreteria tecnica istituita presso l'ANICA.

Regolamento dell'attività dell'Osservatorio.

Le Unioni aderenti ad ANICA e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, convenendo di operare per una gestione dell'Osservatorio ispirata a criteri di praticità ed efficienza, concordano sulle seguenti modalità di attuazione degli adempimenti relativi all'Osservatorio stesso.

L'Osservatorio è costituito dalle due Organizzazioni rispettive e rappresenta la sede di loro confronti sui tempi previsti.

L'Osservatorio si concretizzerà in incontri con cadenza funzionale alla efficace trattazione dei vari argomenti. Si conviene comunque di realizzare almeno 2 incontri per anno.

Onde rendere possibile l'effettuazione di studi e contatti preparatori l'ordine del giorno specifico degli incontri sarà previsto d'intesa tra le due Organizzazioni con anticipo.

Considerato che gli incontri potranno condurre a valutazioni convergenti o meno, ma anche a decisioni di iniziative comuni o parallele, gli incontri ufficiali potranno dar luogo alla redazione di un verbale di riunione, da utilizzare come riferimento per la pubblicizzazione delle posizioni rispettive delle due Organizzazioni.

Le Parti confermano le finalità degli incontri di cui alla normativa contrattuale.

In tale senso gli aspetti informativo-statistici assumono il significato di una base conoscitiva su cui realizzare i necessari approfondimenti e le opportune valutazioni. Per quanto riguarda i dati aziendali, questi saranno forniti da parte imprenditoriale seguendo criteri obiettivi di elaborazione concordati con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, assicurando la necessaria riservatezza nel rispetto della normativa di legge.

Resta altresì confermato il possibile ricorso agli elementi informativi elaborati dalla Banca dati dell'ANICA.

Art. 64 - Stagione cinematografica (richiesta di toglierlo dei sindacati).

ANICA, SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM, nell'individuare quale obiettivo comune la realizzazione di condizioni di sempre maggiore efficienza e competitività delle aziende del settore cineaudiovisivo, manifestano il proprio interesse in favore del prolungamento della stagione cinematografica nell'arco dell'anno.

A tal fine verranno valutate, per la successiva adozione, le iniziative più idonee al perseguimento degli obiettivi sopra enunciati, coinvolgendo le Istituzioni e le Associazioni di categoria competenti, nel rispetto degli specifici ruoli e competenze.

Art. 65 - Innovazioni tecnologiche.

Nel caso di attuazione di nuovi procedimenti meccanici o di sistemi di produzione o di riorganizzazione del lavoro che facciano sorgere nell'ambito aziendale problemi relativi ai livelli di occupazione e alla qualificazione professionale, le aziende prima dell'entrata in servizio di tali procedimenti e sistemi tramite l'ANICA ne daranno tempestiva notizia alle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria dei lavoratori al fine di esaminare le situazioni derivanti dalle suddette innovazioni.

Gli incontri si svolgeranno in sede associativa con la partecipazione delle Parti direttamente interessate.

Le Direzioni aziendali e le RSU assistite dalle rispettive Organizzazioni territoriali esamineranno i programmi che prevedono l'introduzione di nuove tecnologie o la riorganizzazione del lavoro, che facciano sorgere nell'ambito aziendale problemi significativi riguardanti gli organici, la riqualificazione del personale, la modifica dei processi produttivi.

Art. 66 - Appalti.

In tema di appalti le Parti fanno riferimento alla normativa di legge vigente in materia.

Le parti stipulanti convengono sulla esigenza di ottimizzare le capacità produttive interne, nella logica della migliore utilizzazione delle risorse con specifico riferimento alla qualità e alla quantità della produzione cinematografica.

Le aziende sono tenute al rispetto della normativa in tema di appalti per quanto concerne la possibilità di ricorso ai diversi istituti relativi al decentramento produttivo, avendo riguardo alla salvaguardia delle condizioni di lavoro.

Allo scopo di consentire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di lavoro le aziende provvederanno ad inserire nei contratti di appalto una apposita clausola che preveda l'osservanza da parte delle imprese appaltatrici degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge, nonché dai contratti di lavoro del settore merceologico cui appartengono le imprese appaltatrici stesse.

Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale costituirà oggetto di esame l'andamento del ricorso agli appalti e di altre forme di decentramento produttivo che interessino un consistente numero di lavoratori, sulla base di dati raccolti nelle sedi aziendali.

Art. 67 - Distribuzione del contratto.

Le aziende distribuiranno gratuitamente ai lavoratori in servizio una copia del presente contratto.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il contratto stesso.

Art. 68 - Contrattazione aziendale.

In materia di contrattazione aziendale le Parti riconfermano e fanno propri i principi fissati al punto 3) del capitolo 2), Assetti contrattuali del Protocollo 23.7.93.

In proposito si precisa quanto segue:

- la contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL;
- la contrattazione aziendale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione definiti dal presente CCNL, nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese;
- la contrattazione aziendale deve essere indirizzata al miglioramento della efficienza aziendale e dei risultati di gestione e deve svolgersi in coerenza con la politica dei redditi e tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, della sua redditività e produttività;
- le Parti si danno atto che le eventuali erogazioni di carattere economico dovranno essere strettamente connesse ad incrementi di produttività, qualità e redditività e altri eventuali elementi da definire aziendalmente, comunque rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati conseguiti con la realizzazione dei programmi aziendali e a quelli legati all'andamento economico dell'impresa. Resta inteso che le erogazioni anzidette, tenuto conto dei parametri di riferimento che le determinano, avranno carattere di variabilità e di non determinabilità a priori;
- dall'entrata in vigore del presente CCNL non trova più applicazione la disciplina di cui all'art. 2, "Premi di produzione", parte I, Comune (Accordo particolare di settore sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche), di cui al CCNL 30.11.89, fermi restando gli importi in cifra raggiunti negli accordi vigenti.

Art. 69 - Decorrenza e durata.

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente dichiarate, decorre dal 1° gennaio 2004 e avrà validità anche per la parte economica sino al 31 dicembre 2005, e per la parte normativa al 31 dicembre 2007.

Parte II - OPERAI

Art. 1 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla paga.

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 pertanto valgono le seguenti norme:

a)
agli operai che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro e che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività e per altre cause che comportino il diritto alla retribuzione, salvo quanto previsto all'art. 28 - Testo unificato - parte I - Comune ("Trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro"), verrà liquidata l'intera retribuzione mensile.

In tale modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 21 del Testo Unificato - parte I - Comune, 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 nel corso del mese avranno prestato la loro opera per un orario inferiore a quello contrattuale per cause diverse da quelle sopra indicate verrà detratta per ogni ora non lavorata una quota oraria pari a 1/173 della retribuzione mensile di cui all'art. 17 del Testo Unico - parte I - Comune per ogni ora non lavorata.

A richiesta dei lavoratori le aziende corrisponderanno un acconto quindicinale fino al 90% della retribuzione maturata.

All'atto del pagamento della retribuzione, ai sensi della legge 3.1.53 n. 4 verrà consegnata una busta, o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome dell'Azienda, il nome del lavoratore, la qualifica professionale del lavoratore, il periodo cui la retribuzione si riferisce, gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che, comunque, compongono la retribuzione nonché distintamente, le singole trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà intanto essere corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta o documento equipollente dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provvede perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

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

Art. 2 - Preavviso.

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato del dipendente non in prova, salvo il caso di cui all'art. 2119 CC, può aver luogo in qualsiasi giorno della settimana con un preavviso, da notificarsi per iscritto, della durata di 15 giorni lavorativi.

Per gli operai con anzianità di servizio superiore a 5 anni la durata del preavviso sarà pari a 30 giorni lavorativi.

L'azienda può esonerare il lavoratore dalla prestazione dell'opera durante tutto o parte del periodo di preavviso, corrispondendogli peraltro la retribuzione normale globale di fatto per il numero di giornate lavorative corrispondenti al preavviso non lavorato.

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

Ai fini del preavviso, in caso di adozione della settimana corta, il sabato o l'eventuale seconda giornata non lavorati saranno considerati giorni lavorativi.

Il preavviso non compete, né compete la relativa indennità sostitutiva per la risoluzione dei contratti a termine alla scadenza del termine.

Ai fini del preavviso la giornata lavorativa equivale ad 1/6 dell'orario settimanale contrattuale.

Art. 3 - Indennità di anzianità.

1) Norma transitoria.

Per i lavoratori in forza e con diritto all'indennità di anzianità al 13.2.80 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste dal presente articolo e della somma di lire 260.000 già eventualmente corrisposte in forza dell'Accordo 13.2.80 a titolo di acconto su detta indennità, senza distinzione per categoria e/o anzianità.

Norma transitoria.

Per i lavoratori in forza e con diritto al TFR al 16.12.82 il TFR sarà costituito da quanto di loro competenza a seguito delle norme previste dal presente articolo e della somma di lire 200.000, per gli operai dei livelli 1 e 2 e di lire 300.000 per gli operai dei livelli 3 e 4, già eventualmente corrisposte in forza dell'Accordo 16.12.82 a titolo di acconto, sul TFR, senza distinzione di anzianità.

I suddetti importi vanno corrisposti 'pro quota' agli operai a tempo determinato in forza presso i teatri di posa al momento della stipulazione del contratto.

Per il computo dell'indennità di anzianità spettante prima dell'entrata in vigore della legge n. 297/82 si riportano le misure previste dai precedenti CCNL.

Distribuzione - Operai.

(a) per l'anzianità maturata fino al 28.2.73:

- 23,076/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio per coloro che abbiano un'anzianità non superiore ai 10 anni;
- 25,384/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio per coloro che abbiano un'anzianità superiore ai 10 anni.

Nei confronti degli operai in forza al 9.5.70 e assunti anteriormente all'1.4.70 l'indennità di anzianità sarà corrisposta nella misura prevista dal contratto 29.5.68 e cioè nella misura di 15 giorni di retribuzione globale di fatto per ogni anno fino al quinto e di un giorno di retribuzione in più per ogni anno dopo il quinto e fino ad un massimo complessivo di giorni 30; ciò salvo che gli operai di cui al presente comma non optino per il criterio di calcolo di cui al precedente comma laddove questo risulti più favorevole;

(b) per l'anzianità maturata dal 1° marzo 1973 al 28 febbraio 1975:

- 28/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio;

(c) per l'anzianità maturata dal 1° marzo 1975:

- 30/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio.

Si richiama quanto disposto dall'art. 46 - parte II - Comune - Operai.

Doppiaggio - Operai:

(a) per l'anzianità maturata fino al 31 marzo 1970:

- 12,692/30 di retribuzione globale di fatto per ciascuno dei primi 5 anni di anzianità di servizio;
- 13,846/30 di retribuzione globale di fatto per ciascun anno di anzianità di servizio oltre i 5 e fino a 8 anni;
- 16,153/30 di retribuzione globale di fatto per ciascun anno di anzianità di servizio oltre gli 8 e fino a 15 anni;
- 19,615/30 di retribuzione globale di fatto per ciascun anno di anzianità di servizio oltre i 15 anni;

(b) per le anzianità maturate dal 1° aprile 1970 e fino al 28 febbraio 1973:

- 23,076/30 di retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio per coloro che abbiano un'anzianità di servizio fino a 10 anni;

- 25,384/30 di retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio per coloro che abbiano un'anzianità superiore a 10 anni.

Ai fini della maturazione dello scaglione di 25,384/30 si terrà conto delle anzianità maturate anteriormente alla data di entrata in vigore del CCNL 9.5.70;

(c) per l'anzianità maturata dal 1° marzo 1973 al 28 febbraio 1975:

- 28/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio;

(d) per l'anzianità maturata dal 1° marzo 1975:

- 30/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio. Si richiama quanto disposto all'art. 46 - parte II - Comune - Operai.

Produzione - Operai:

(a) per le anzianità fino al 31 marzo 1970:

- 15/30 di retribuzione globale di fatto per ciascun anno di servizio fino a 5 anni di anzianità;
- 18,461/30 di retribuzione globale di fatto per ciascun anno di servizio dal 5° al 10° anno;
- 23,076/30 di retribuzione globale di fatto per ciascun anno di servizio oltre il 10° anno;

(b) per le anzianità maturate dal 1° aprile 1970 e fino al 28 febbraio 1973:

- 23,076/30 di retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio per gli aventi anzianità fino a 10 anni;
- 25,384/30 di retribuzione globale di fatto per coloro che abbiano anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

Ai fini della maturazione dello scaglione di 25,384/30 si terrà conto delle anzianità maturate anteriormente alla data di entrata in vigore del CCNL 9.5.70;

(c) per l'anzianità maturata dal 1° marzo 1973 al 28 febbraio 1975:

- 28/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio;

(d) per l'anzianità maturata dal 1° marzo 1975:

- 30/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio.

Si richiama quanto previsto dalla legge n. 297/82.

Sviluppo e Stampa - Operai:

(a) per le anzianità anteriori al 1° maggio 1967:

- 11,538/30 della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei primi 5 anni di anzianità di servizio;
- 13,846/30 della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei successivi anni di servizio oltre i 5 e fino ai 10 anni;
- 16,153/30 della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei successivi anni di servizio oltre i 10 e fino ai 18 anni;
- 19,615/30 della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei successivi anni di servizio oltre i 18 anni;

(b) per le anzianità maturate dal 1° maggio 1967 e fino al 31 marzo 1970:

- 15/30 di retribuzione globale di fatto per ciascuno dei primi 5 anni di anzianità;
- 18,461/30 di retribuzione globale di fatto per ciascuno dei successivi anni di anzianità oltre i 5 e fino a 15 anni;
- 23,076/30 di retribuzione globale di fatto per ciascuno dei successivi anni di anzianità oltre i 15 anni;

(c) per le anzianità maturate dal 1° aprile 1970 e fino al 28 febbraio 1973:

- 23,076/30 di retribuzione globale di fatto per ciascuno dei primi 10 anni di anzianità;
- 25,384/30 di retribuzione globale di fatto per ciascun anno di anzianità oltre i 10 anni.

Ai fini della maturazione dello scaglione di 25,384/30 si terrà conto delle anzianità maturate anteriormente alla data di entrata in vigore del CCNL 9.5.70;

(d) per l'anzianità maturata dal 1° marzo 1973 al 28 febbraio 1975:

- 28/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio;

(e) per l'anzianità maturata dal 1° marzo 1975:

- 30/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio.

Teatri di Posa - Operai:

(a) per le anzianità maturate anteriormente al 1° novembre 1951:

- 9,230/30 di retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio;

(b) per le anzianità maturate dal 1° novembre 1951 e fino al 31 marzo 1970:

- 15/30 di retribuzione globale di fatto per ciascun anno fino a 5 anni di anzianità di servizio;
- 18,461/30 di retribuzione globale di fatto per ciascun anno dal 5° al 10° anno di anzianità di servizio;
- 23,076/30 di retribuzione globale di fatto per ciascun anno oltre il 10° anno di anzianità di servizio;

(c) per le anzianità maturate dal 1° aprile 1970 e fino al 28 febbraio 1973:

- 23,076/30 di retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio per gli aventi anzianità fino a 10 anni;
- 25,384/30 di retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio per coloro che abbiano anzianità superiore ai 10 anni.

Ai fini della maturazione dello scaglione di 25,384/30 si terrà conto delle anzianità maturate anteriormente alla data di entrata in vigore del CCNL 9.5.70;

(d) per l'anzianità maturata dal 1° marzo 1973 al 28 febbraio 1975:

- 28/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio;

(e) per l'anzianità maturata dal 1° marzo 1975:

- 30/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio.

TESTO UNIFICATO

Parte III - IMPIEGATI

Art. 1 - Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato.

In caso di passaggio nella stessa azienda di un operaio a una categoria impiegatizia il lavoratore avrà riconosciuta ai fini del trattamento di malattia e del preavviso l'intera anzianità maturata come operaio.

In caso di passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato l'operaio mantiene la retribuzione goduta se superiore a quella della categoria impiegatizia cui viene assegnato.

Ai fini degli scatti di anzianità il lavoratore conserverà in cifra gli importi maturati a tale titolo prima dell'1.3.80.

Per anzianità maturata da tale data troverà applicazione il nuovo regime unificato di cui agli aumenti periodici di anzianità.

Art. 2 - Corresponsione della retribuzione.

La retribuzione deve essere corrisposta mensilmente, in giorni da determinarsi dall'azienda non oltre la fine di ciascun mese, con la specificazione degli elementi costitutivi di essa mensilmente liquidati.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in più del tasso legale, con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente.

Inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione della indennità di anzianità e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazioni sullo stipendio e su altri elementi della retribuzione all'impiegato deve essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 3 - Indennità per maneggio denaro e cauzione.

All'impiegato avente in forma continuativa mansioni e responsabilità di cassa deve essere corrisposta una particolare indennità mensile ragguagliata al 10% del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

L'eventuale cauzione deve essere depositata e vincolata a nome del garante e del garantito presso un Istituto di credito di comune gradimento e i relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 4 - Indennità di disagiata sede.

Qualora la località ove l'impiegato svolge la sua attività non presenti possibilità di alloggio né mezzi pubblici adeguati di trasporto che colleghino la località con i centri abitati, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto del personale corrisponderà un adeguato indennizzo da stabilire di comune accordo.

Art. 5 - Preavviso.

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle Parti, salvo il caso di cui all'art. 2119 CC, senza preavviso.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

In caso di dimissioni i termini di preavviso qui di seguito indicati sono ridotti alla metà.

La Parte che risolve il rapporto senza l'osservanza del termine di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità sostitutiva, pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Tanto il licenziamento che le dimissioni dovranno essere comunicati per iscritto e, nel caso di licenziamento, ne dovrà essere data la motivazione.

E' in facoltà della Parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del periodo di preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro è tenuto a concedere permessi per la ricerca di nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

La durata del preavviso è la seguente:

fino a 5 anni di servizio:

- livelli 7 e 6: 2 mesi
- livello 5: 1 mese e mezzo
- livelli 4, 3, 2 e 1: 1 mese

da 5 a 10 anni di servizio:

- livelli 7 e 6: 4 mesi
- livello 5: 2 mesi e mezzo
- livelli 4, 3, 2 e 1: 2 mesi

oltre 10 anni di servizio:

- livelli 7 e 6: 5 mesi
- livello 5: 4 mesi
- livelli 4, 3, 2 e 1: 3 mesi

In via eccezionale ai soli fonici è riconosciuto un preavviso pari a quello fissato per il livello 6.

Art. 6 - Indennità di anzianità.

1) Norma transitoria.

Per i lavoratori in forza e con diritto all'indennità di anzianità al 13.2.80 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito della applicazione delle norme previste dal presente articolo e della somma di L. 260.000 già eventualmente corrisposte in forza dell'Accordo 13.2.80 a titolo di acconto su detta indennità, senza distinzione per categoria e/o anzianità.

2) Norma transitoria.

Per i lavoratori in forza e con diritto al TFR al 16.12.82 il TFR sarà costituito da quanto di loro competenza a seguito della applicazione delle norme previste dal presente articolo e della somma di L. 200.000 per gli impiegati del livello 2, di L. 300.000 per gli impiegati dei livelli 3, 4 e 5 e di L. 400.000 per gli impiegati dei livelli 6 e 7, già eventualmente corrisposte in forza dell'Accordo 16.12.82 a titolo di acconto sul TFR, senza distinzione di anzianità.

I suddetti importi vanno corrisposti 'pro quota' anche agli operai a tempo determinato in forza presso i teatri di posa al momento della stipulazione del contratto.

E' in facoltà della azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dal TFR quanto l'impiegato percepisce in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa pensioni previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda.

ACCORDO PARTICOLARE DI SETTORE

DISTRIBUZIONE FILM

Parte I - COMUNE

Art. 1 - Percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo.

- lavoro notturno: 25%
- lavoro straordinario diurno: 35%
- lavoro straordinario prestato nel 6° giorno: 35%
- lavoro straordinario notturno: 60%
- lavoro festivo normale: 60%
- lavoro straordinario festivo: 70%
- lavoro straordinario notturno festivo: 80%

E' da considerare lavoro notturno quello compiuto tra le ore 21 e le 6 del mattino.

Parte II - IMPIEGATI

Art. 1 - Assicurazione infortuni viaggiatori.

Le aziende provvederanno ad assicurare i propri viaggiatori contro gli infortuni da incidenti di viaggio, in aggiunta a quanto previsto dall'art. 4 del T.U. delle leggi sulla assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), con una Compagnia di assicurazioni di loro scelta e con i massimali di 8 mensilità di retribuzione per il caso di morte e di 10 mensilità di retribuzione per il caso di invalidità permanente.

ACCORDO PARTICOLARE DI SETTORE

DOPPIAGGIO FILM

Parte I - COMUNE

Art. 1 - Percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario notturno e festivo.

- lavoro straordinario prestato nel 6° giorno: 30%
- lavoro straordinario:
 - * prime 2 ore: 30%
 - * ore successive: 40%

- lavoro festivo normale: 50%
- lavoro straordinario festivo: 85%
- lavoro notturno ordinario, compreso o non compreso in turni avvicendati: 25%
- lavoro straordinario notturno:
 - * prime 2 ore: 50%
 - * ore successive: 85%
- lavoro straordinario notturno festivo: 100%

Art. 2 - Orario di lavoro: Norma transitoria.

Le Parti, nel prendere atto che il normale orario di lavoro degli stabilimenti di sincronizzazione sarà di norma distribuito in parti egualmente ripartite, ravvisano l'esigenza di armonizzare all'interno di tale orario i vari aspetti dell'attività produttiva in una logica di contenimento dei costi di produzione.

Pertanto procederanno, in occasione del rinnovo dell'accordo per la regolamentazione degli attori-doppiatori a ricercare la convergenza tra l'orario di 8 ore degli stabilimenti di sincronizzazione e quello dei turni dei doppiatori.

Parte II - INTERMEDI

Art. 1 - Passaggio dalla categoria operaia alla categoria speciale.

In caso di passaggio dalla categoria di operaio alla categoria speciale nella stessa azienda il lavoratore ha diritto al trattamento di liquidazione che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto 'ex novo', con la nuova qualifica e con il riconoscimento di una anzianità convenzionale pari al 20% dell'anzianità di servizio maturata come operaio, agli effetti della malattia e del preavviso, e del 50% agli effetti delle ferie.

Ai fini degli scatti di anzianità il lavoratore conserverà in cifra gli importi maturati a tale titolo prima dell'1.3.80. Per l'anzianità maturata da tale data troverà applicazione il nuovo regime di cui agli aumenti periodici di anzianità.

Le norme di cui ai commi precedenti non si applicano ai lavoratori cui all'atto dell'entrata in vigore del contratto 23.7.63 si applicava la parte II del Contratto normativo e retributivo 13.6.62, i quali quindi conservano la loro piena anzianità. Per tali lavoratori gli scatti di anzianità già maturati rimarranno bloccati negli importi già maturati al 29.2.80 e inoltre non competerà loro la liquidazione quali operai.

Art. 2 - Pagamento della retribuzione.

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese, con la specificazione degli elementi costitutivi della retribuzione liquidabile mensilmente.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento decorrono di pieno diritto gli interessi legali aumentati del 5% con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione delle indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione sulla retribuzione e sugli altri elementi retributivi della medesima al lavoratore deve essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi trattenuta per risarcimento di danni non deve mai superare il 10% della retribuzione, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 3 - Preavviso.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle Parti, salvo il caso di cui all'art. 2119 CC senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda della anzianità:

- fino a 5 anni di servizio compiuti: 1 mese e mezzo
- da 5 a 10 anni di servizio compiuti: 2 mesi e mezzo
- oltre 10 anni di servizio compiuti: 4 mesi

L'anzianità maturata come operaio nella stessa azienda o gruppo aziendale viene computata in ragione del 20% agli effetti del presente articolo, salvo che per i lavoratori cui all'atto della entrata in vigore del contratto 23.7.63 si applicava la parte II del contratto 13.6.62 come previsto dall'art. 1 della presente regolamentazione.

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 una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia dovuto da lui al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso, da questi eventualmente non dato.

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

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro è tenuto a concedere permessi per la ricerca di nuove occupazioni. La distribuzione e la durata

dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

Art. 4 - Indennità di anzianità.

Per il computo della indennità di anzianità spettante prima della entrata in vigore della legge n. 297/82 si riportano le misure previste dai precedenti CCNL:

(a) per le anzianità maturate fino al 31 marzo 1970:

- 17/30 della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei primi 5 anni;
- 18/30 della retribuzione globale di fatto per ciascun anno dal 5° al 10°;
- 21/30 della retribuzione globale di fatto per ciascun anno dal 10° al 20°;
- 25/30 della retribuzione globale di fatto per ciascun anno oltre il 20°;

(b) per le anzianità dal 1° aprile 1970 al 28 febbraio 1973 la misura della indennità di anzianità viene elevata a 25/30;

(c) per l'anzianità maturata dal 1° marzo 1973 al 28 febbraio 1975:

- 28/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio;

(d) per l'anzianità maturata dal 1° marzo 1975:

- 30/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio.

L'anzianità di servizio maturata come operaio nella stessa azienda o gruppo aziendale viene computata in ragione del 50% agli effetti del presente articolo, salvo che per i lavoratori cui all'atto della entrata in vigore del contratto 23.7.63 si applicava la parte II del contratto 13.6.62, come previsto dall'art. 1, comma 3) della presente regolamentazione.

Le frazioni di anno sono conteggiate per 12simi; le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero di servizio prestato.

Le misure della indennità sono calcolate in base alla intera retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Norma transitoria.

Per i lavoratori in forza e con diritto alla indennità di anzianità al 13.2.80 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito della applicazione delle norme previste dal presente articolo e della somma di L. 260.000 già eventualmente corrisposte in

forza dell'Accordo 13.2.80 a titolo di acconto su detta indennità, senza distinzione per categoria e/o anzianità.

Art. 5 - Applicabilità alle categorie speciali o intermedi.

Per la regolamentazione delle categorie speciali o intermedi si fa riferimento, per quanto da essa non disciplinato, alle norme del Testo Unificato - parte I - Comune.

Parte III - IMPIEGATI

Art. 1 - Passaggio dalla qualifica di intermedio a impiegato.

In caso di passaggio del lavoratore dalla categoria speciale (o intermedio) nella stessa azienda alla categoria impiegatizia, questi ha diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato quale intermedio, con riconoscimento inoltre ai fini delle ferie, del trattamento di malattia, della anzianità maturata come addetto alla categoria speciale o intermedia e a tutti gli altri effetti contrattuali di una anzianità convenzionale come impiegato pari a 1 anno per 3 anni di anzianità con la qualifica di intermedio.

Agli effetti della anzianità convenzionale di cui sopra i periodi superiori a 6 mesi saranno arrotondati ad anno intero.

In caso di passaggio dalla qualifica di intermedio a quella di impiegato il lavoratore mantiene la retribuzione goduta se superiore a quella della categoria impiegatizia cui viene assegnato.

Ai fini degli scatti di anzianità il lavoratore conserverà in cifra gli importi maturati a tale titolo prima dell'1.3.80. Per l'anzianità maturata da tale data troverà applicazione il nuovo regime di cui agli aumenti periodici di anzianità.

ACCORDO PARTICOLARE DI SETTORE
PRODUZIONE CINEMATOGRAFICA
(lavoratori assunti a tempo indeterminato)

Parte I - COMUNE

Art. 1 - Percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo.

- lavoro notturno: 25%
- lavoro straordinario diurno: 35%
- lavoro straordinario prestato nel 6° giorno: 35%
- lavoro straordinario notturno: 60%
- lavoro festivo normale: 60%
- lavoro straordinario festivo: 70%
- lavoro straordinario notturno festivo: 80%

E' da considerare lavoro notturno quello compiuto tra le ore 21 e le 6 del mattino.

ACCORDO PARTICOLARE DI SETTORE
SVILUPPO E STAMPA DI PELLICOLE CINEMATOGRAFICHE

Parte I - COMUNE

Art. 1 - Orario di lavoro.

In caso di orario spezzato l'orario giornaliero sarà interrotto da una pausa di almeno 1 ora che non sarà retribuita e che normalmente cadrà dopo la quarta ora di lavoro, salvo diverse esigenze delle aziende.

Tra una giornata lavorativa e l'altra dovrà intercorrere una pausa intermedia di almeno 8 ore.

Ove esistono orologi di stabilimento, le ore di lavoro saranno contate in base ad un unico orario.

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri, e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dalla azienda.

Nei turni regolari periodici il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione dal lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite dall'art. 3, parte I - Comune della presente regolamentazione di settore.

Per l'impiegato la cui prestazione è connessa con il lavoro dello stabilimento vale la disposizione stabilita dal normale orario di fabbrica.

Art. 2 - Premi di produzione.

Allo scopo di stimolare l'aumento della produzione nelle aziende nelle quali le possibilità tecniche lo consentono possono essere istituiti premi di produzione o altre forme di retribuzione ad incentivo, secondo gli accordi che possano intervenire fra le parti stipulanti.

Le Parti si riservano di formulare la regolamentazione per la determinazione del premio di produzione di cui sopra, fermo restando che da tale regolamentazione non potranno derivare premi di importo superiore a quelli aziendali in atto, a parità di indici di produttività.

Art. 3 - Percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni di lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

- lavoro straordinario prestato nel 6° giorno: 25%
- lavoro straordinario:
 - * 1a ora: 25%
 - * 2a ora: 35%
 - * ore successive: 40%
- lavoro notturno compreso o non compreso in turni avvicendati: 25%
- lavoro straordinario notturno:
 - * 1a ora: 60%
 - * ore successive: 80%
- lavoro festivo ordinario: 60%
- lavoro festivo straordinario: 80%

E' considerato lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le 6 del mattino.

L'effettuazione di lavoro straordinario o festivo dovrà essere preavvisato dalla azienda nella giornata lavorativa precedente a quella in cui sarà effettuato, salvo caso di esigenze imprevedute o casi eccezionali.

Alle donne e ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle 22, la mezzora di riposo prevista dalla legge n. 653 del 26.4.34 per la tutela del lavoro delle donne e dei minori dovrà essere retribuita.

Sono esclusi dalla maggiorazione per il lavoro notturno i guardiani notturni.

Parte II - OPERAI

Art. 1 - Abiti da lavoro.

I lavoratori di cui all'art. 8 del Testo Unificato, parte I - Comune sono i seguenti: addetti alla riparazione delle macchine sviluppatrici, alle batterie, alle caldaie, alla pulizia delle sviluppatrici, ai bagni.

E' fatto obbligo a tutte le operaie addette alle lavorazioni o alla pulizia di portare una cuffia che sarà fornita a cura dell'azienda.

Art. 2 - Indennità per lavorazioni nocive, pericolose e svolgentesi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose.

Nel caso in cui ci fossero lavorazioni nocive, pericolose o svolgentesi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, il relativo speciale trattamento economico sarà stabilito da apposito accordo aggiuntivo.

ACCORDO PARTICOLARE DI SETTORE
TEATRI DI POSA

Parte I - COMUNE

Art. 1 - Orario di lavoro.

L'orario di lavoro giornaliero è diviso di regola in 2 turni di 4 ore ciascuno: dalle ore 8 alle 12 e dalle ore 13 alle 17.

L'azienda concederà al lavoratore 1 ora di riposo intermedio, di regola tra le ore 12 e le 13 senza retribuzione. Nessuna pausa sarà concessa il sabato nel caso che il lavoro svolto sia solo di 3 ore.

In caso di giustificate esigenze l'azienda potrà modificare il suddetto orario purché lo stesso rientri di norma nei limiti tra le ore 7 antimeridiane e le 19 pomeridiane.

Art. 2 - Quattordicesima mensilità.

Chiarimento a verbale.

La 14a mensilità non è dovuta nel caso previsto dall'art. 1, parte II, Operai e dall'art. 3, parte II, Intermedi del presente accordo particolare di settore, e cioè ai lavoratori assunti a termine senza atto scritto per non più di 12 giorni lavorativi e a coloro che prestino la loro opera non oltre 120 giorni continuativi.

Art. 3 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni di lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

- lavoro straordinario prestato nel 6° giorno: 30%

- lavoro straordinario feriale:

* prime 2 ore: 30%

* 3a ora: 40%

* dalla 4a ora in poi: 60%

- lavoro in regolari turni periodici notturni: 30%

- lavoro normale festivo: 60%

- lavoro festivo straordinario:

* prime 2 ore: 80%

* 3a ora: 90%

* sino alle ore 24: 100%

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Si intende per lavoro notturno il lavoro ordinario compiuto nelle ore comprese fra le ore 21 e le 6 a.m.

Tra la fine di una giornata lavorativa e l'inizio della successiva al lavoratore spetta un riposo continuativo non inferiore a 8 ore.

Se tale disposizione non viene osservata, al lavoratore spetta una maggiorazione del 100% sulla paga oraria globale per le ore di lavoro che mancano al compimento delle 8 ore di riposo.

Al lavoratore chiamato a prestare la sua opera in giornate festive verrà corrisposta l'intera paga giornaliera o il corrispettivo del mancato riposo.

Nel caso che il turno di lavoro iniziato nella giornata precedente alla giornata festiva si protraesse oltre le 24 verrà usato al lavoratore il seguente trattamento: le ore di lavoro dalla prima sino all'ottava verranno maggiorate ognuna del 15%; nel caso poi che il lavoro si protraesse oltre l'ottava ora, al lavoratore spetterà anche il mancato riposo.

Per le ore straordinarie il lavoratore non può essere obbligato a lavorare per un numero di ore superiore a 2 giornaliere o 12 settimanali.

Nota a verbale.

Per gli impiegati la percentuale prevista per il lavoro straordinario prestato nel 6° giorno e per lo straordinario diurno viene mantenuta nella misura del 35%.

Parte II - OPERAI

Art. 1 - Rapporti di breve durata.

Ai lavoratori assunti a termine senza atto scritto come previsto dalla legge sui rapporti di breve durata, per non più di 12 giorni lavorativi, nonché ai lavoratori assunti a termine con atto scritto i quali in linea di fatto prestano la loro opera per non oltre 120 giorni continuativi, verrà corrisposta al termine del rapporto una indennità corrispondente al 45% della retribuzione base tabellare di categoria e della relativa indennità di contingenza quale forfettizzazione della gratifica natalizia, del premio annuale, delle ferie e del TFR.

Tale indennità non competerà ai lavoratori assunti in prova per la durata del periodo di prova ove non confermati alla scadenza di questo.

Qualora il lavoratore risolva il rapporto prima della scadenza prefissata, la percentuale di forfettizzazione di cui al comma 1) è ridotta al 35%.

Nei rapporti di lavoro superiori ai 120 giorni i ratei relativi agli istituti normativi verranno corrisposti in misura matematicamente proporzionale ai giorni di lavoro effettuato.

Agli effetti del trattamento economico di malattia per i lavoratori di cui al presente articolo, la maggiorazione del 45% (o del 35% nel caso di cui al comma 3) deve essere computata nella retribuzione globale di fatto netta di cui all'art. 26, Testo Unificato Comune.

Chiarimento a verbale.

Si conferma che per il rapporto di cui al presente articolo il lavoro prestato viene computato, nel mese, in base ai giorni di effettiva prestazione.

Art. 2 - Vitto.

Per la colazione dovrà essere concessa 1 ora di pausa non prima delle ore 11 antimeridiane e non oltre le ore 14. Se il lavoro si protrae oltre le ore 21 dovrà essere concessa una ulteriore pausa per il pasto; qualora non venisse concessa la pausa, al lavoratore spetterà il cestino.

Negli stabilimenti sprovvisti di mensa aziendale e in quelli in cui la mensa stessa non funziona durante la pausa, al lavoratore spetterà il cestino.

Art. 3 - Lavoro fuori stabilimento.

Per la lavorazione in esterni fuori stabilimento l'orario avrà inizio e termine al momento dell'arrivo e della partenza sul luogo di lavorazione.

Fermo restando l'orario di lavoro complessivo di 8 ore e 1 ora di pausa per tutte le località accessibili con i normali mezzi di trasporto pubblici e privati, sarà corrisposto al lavoratore un ulteriore compenso pari a 1 ora lavorativa a titolo di indennizzo per il tempo stabilito per recarsi sul posto di lavorazione, sempre che questo sia fuori dal Comune.

Nel caso in cui il luogo di lavorazione non fosse accessibile con i mezzi suddetti, l'orario avrà inizio al momento della partenza e avrà fine al rientro in sede.

Al dipendente che lavori fuori dello stabilimento e non possa usufruire della mensa aziendale dovrà essere attribuito il cestino.

Qualora il lavoro si svolgesse in zone nelle quali è prevista una speciale indennità determinata dalle locali Autorità sanitarie, sarà corrisposta al lavoratore una maggiorazione del 100% della normale paga giornaliera.

Parte III - INTERMEDI

Art. 1 - Passaggio dalla categoria operaia alla categoria speciale.

In caso di passaggio alla categoria speciale nella stessa Azienda, l'operaio ha diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto 'ex novo', con la nuova qualifica e con il riconoscimento inoltre di una anzianità convenzionale pari al 20% della anzianità di servizio maturata come operaio agli effetti delle ferie, della malattia e del preavviso e del 50% della stessa anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 2 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla paga.

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese, con la specificazione degli elementi costitutivi della retribuzione liquidabile mensilmente.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorrono di pieno diritto gli interessi legali aumentati del 5% e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione sulla retribuzione, al lavoratore deve essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non deve mai superare il 10% della retribuzione, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 3 - Rapporti di breve durata.

Ai lavoratori assunti a termine senza atto scritto come previsto dalla legge per non più di 12 giorni lavorativi, nonché ai lavoratori assunti a termine con atto scritto i quali in linea di fatto prestano la loro opera per non oltre 120 giorni continuativi verrà corrisposta al termine del rapporto una indennità corrispondente al 45% della retribuzione base tabellare di categoria e della relativa indennità di contingenza quale forfettizzazione della gratifica natalizia, del premio annuale, delle ferie e del TFR.

Tale indennità non competerà ai lavoratori assunti in prova per la durata del periodo di prova ove non confermati alla scadenza di questo.

Qualora il lavoratore risolva il rapporto prima della scadenza prefissata, la percentuale di forfettizzazione di cui al comma 1) è ridotta al 35%.

Nei rapporti di lavoro superiori ai 120 giorni i ratei relativi agli istituti normativi verranno corrisposti in misura matematicamente proporzionale ai giorni di lavoro effettuato.

Agli effetti del trattamento economico di malattia per i lavoratori di cui al presente articolo, la maggiorazione del 45% (o del 35% nel caso di cui al comma 3) deve essere computata nella retribuzione globale di fatto netta di cui all'art. 26, Testo Unificato Comune.

Art. 4 - Vitto.

Per la colazione dovrà essere concessa 1 ora di pausa non prima delle ore 11 antimeridiane e non oltre le 14. Se il lavoro si protrae oltre le 21, dovrà essere concessa una ulteriore pausa per il pasto; qualora non venisse concessa la pausa, al lavoratore spetterà il cestino, a meno che non sia stata concordata una indennità sostitutiva di mensa.

Negli stabilimenti sprovvisti di mensa aziendale e in quelli in cui la mensa stessa non funziona durante la pausa, al lavoratore spetterà il cestino.

Art. 5 - Lavoro fuori stabilimento.

Per la lavorazione in esterni fuori stabilimento l'orario avrà inizio e termine al momento dell'arrivo e della partenza sul luogo di lavorazione.

Fermo restando l'orario di lavoro complessivo di 8 ore e di 1 ora di pausa per tutte le località accessibili con i normali mezzi di trasporto pubblici o privati sarà corrisposto al lavoratore un ulteriore compenso pari a 1 ora lavorativa a titolo di indennizzo per il tempo stabilito per recarsi sul posto di lavorazione, sempre che questo sia fuori dal Comune. Nel caso in cui il luogo di lavorazione non fosse accessibile con i mezzi suddetti, l'orario avrà inizio al momento della partenza e avrà fine al rientro in sede.

Al dipendente che lavori fuori dello stabilimento e non possa usufruire della mensa aziendale dovrà essere attribuito il cestino, sempreché non sia stata concordata una indennità sostitutiva di mensa.

Qualora il lavoro si svolgesse in zone nelle quali è prevista una speciale indennità determinata dalle locali Autorità sanitarie, sarà corrisposta al lavoratore una maggiorazione del 100% della normale paga giornaliera.

Art. 6 - Preavviso.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle Parti, salvo il caso di cui all'art. 2119 CC, senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- fino a 5 anni ininterrotti di servizio: mesi 1 e mezzo
- oltre 5 anni ininterrotti di servizio e fino a 10: mesi 2 e mezzo;
- oltre 10 anni ininterrotti di servizio: mesi 4

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

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

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro è tenuto a concedere permessi per la ricerca di nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro, in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento, quanto le dimissioni, devono essere comunicate per iscritto.

L'anzianità per il periodo prestato nella categoria operaia nella ipotesi prevista dal precedente art. 1 sarà considerata utile nella misura del 20% agli effetti del presente articolo.

Art. 7 - Indennità di anzianità.

Per il computo della indennità di anzianità spettante prima della entrata in vigore della legge n. 297/82 si riportano le misure previste dai precedenti CCNL:

(a) per le anzianità maturate fino al 31.3.70:

- per ciascun anno di servizio fino al 5°: 17/30 della retribuzione globale di fatto;
- per ciascun anno di servizio oltre il 5° e fino al 10°: 18/30 della retribuzione globale di fatto;
- per ciascun anno di servizio oltre il 10° e fino al 20°: 21/30 della retribuzione globale di fatto;
- per ciascun anno di servizio oltre il 20°: 25/30 della retribuzione globale di fatto;

(b) per le anzianità successive all'1.4.70 e fino al 28.2.73 la misura della indennità di anzianità viene elevata a 25/30 della retribuzione globale di fatto;

(c) per l'anzianità maturata dall'1.3.73 al 28.2.75: 28/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio;

(d) per l'anzianità maturata dall'1.3.75: 30/30 della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione della indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni verranno conteggiate come mese intero.

Norma transitoria.

Per i lavoratori in forza e con diritto alla indennità di anzianità al 13.2.80 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito della applicazione delle norme previste dal presente articolo e della somma di L. 260.000 già eventualmente corrisposte in forza dell'art. 13.2.80 a titolo di acconto su detta indennità, senza distinzione per categoria e/o anzianità.

Art. 8 - Applicabilità alle categorie speciali o intermedi.

Per la regolamentazione delle categorie speciali o intermedi si fa riferimento, per quanto da essa non disciplinato, alle norme del Testo Unificato - parte I - Comune.

Parte IV - IMPIEGATI

Art. 1 - Ambito di applicazione del contratto.

Il presente accordo si applica agli impiegati delle aziende la cui attività esclusiva o prevalente è quella di esercizio di teatri di posa.

Peraltro, nelle aziende che oltre all'attività di cui sopra svolgano in proprio anche attività come la produzione, il noleggio, lo sviluppo e stampa, il doppiaggio etc., il presente accordo verrà applicato al momento della sua entrata in vigore a tutti quegli impiegati che in linea di fatto godevano, come assegno individuato rilevabile dalla busta paga o da qualsiasi altro documento, dell'assegno di produzione di cui all'Accordo 16.2.50.

Per gli impiegati assunti dalle stesse aziende successivamente alla entrata in vigore del contratto 6.2.68, il medesimo sarà applicato soltanto agli impiegati tecnici addetti ai teatri di posa, esclusi gli impiegati amministrativi.

Chiarimento a verbale.

Ai fini del comma 2) del presente articolo, su richiesta del lavoratore interessato, l'azienda è tenuta a rilasciare una dichiarazione da cui risulti se dai propri documenti contabili appaia l'attribuzione dell'assegno di produzione.

Art. 2 - Passaggio dalla categoria speciale a quella impiegatizia.

In caso di passaggio del lavoratore dalla categoria speciale (o intermedia) nella stessa azienda alla categoria impiegatizia, questi ha diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato quale intermedio, con riconoscimento inoltre ai fini delle ferie, del trattamento di malattia, e del preavviso (esclusa l'indennità di anzianità), della anzianità maturata come addetto alla categoria speciale o intermedia e a tutti gli altri effetti contrattuali a una anzianità

convenzionale come impiegati pari a 1 anno per 3 anni di anzianità con la qualifica di intermedio.

Agli effetti della anzianità convenzionale di cui sopra i periodi superiori a 6 mesi saranno arrotondati ad anni interi.

In caso di passaggio dalla qualifica di intermedio a quella di impiegato il lavoratore mantiene la retribuzione goduta se superiore a quella della categoria impiegatizia cui viene assegnato.

Ai fini degli scatti di anzianità il lavoratore conserverà in cifra gli importi maturati a tale titolo prima dell'1.3.80. Per l'anzianità maturata da tale data troverà applicazione il nuovo regime di cui agli aumenti periodici di anzianità.

TABELLE RETRIBUTIVE C.C.N.L.

SCAGLIONAMENTO AUMENTI

livelli	parametri	1a rata 1.1.05 EAR	2a rata 1.7.05 EAR	totale aumento EAR
1	100,00	34,16	13,66	47,83
2	119,00	40,65	16,26	56,91
3	140,00	47,83	19,13	66,96
4	161,00	55,00	22,00	77,00
5	182,00	62,17	24,87	87,04
5S	188,00	64,22	25,69	89,91
6	212,00	72,42	28,97	101,39
7	249,00	85,06	34,02	119,09

ELEMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE

livelli	parametri	1a rata 1.1.05 EAR	2a rata 1.7.05 EAR	totale aumento EAR
1	100,00	52,16	86,32	99,99
2	119,00	61,98	102,63	118,89
3	140,00	72,30	120,13	139,26
4	161,00	83,67	138,67	160,67
5	182,00	95,03	157,20	182,07
5S	188,00	97,60	161,82	187,51
6	212,00	109,95	182,37	211,34
7	249,00	129,12	214,18	248,21

SCAGLIONAMENTO UNA TANTUM

livelli	parametri	1a rata 1.4.05 EAR	2a rata 1.10.05 EAR	totale aumento EAR
---------	-----------	--------------------------	---------------------------	--------------------------

1	100,00	250,00	250,00	500,00
2	119,00	250,00	250,00	500,00
3	140,00	250,00	250,00	500,00
4	161,00	250,00	250,00	500,00
5	182,00	250,00	250,00	500,00
5S	188,00	250,00	250,00	500,00
6	212,00	250,00	250,00	500,00
7	249,00	250,00	250,00	500,00

RETRIBUZIONI A REGIME
(da luglio 2005)

livelli	minimo	contingenza	EDR confederale	EAR	totale
7Q	901,66	539,18	10,33	214,17	1.665,34
6	766,60	532,82	10,33	182,43	1.492,18
5S	680,25	527,48	10,33	161,83	1.379,89
5	657,51	527,20	10,33	157,20	1.352,24
4	583,56	522,97	10,33	138,67	1.255,53
3	508,59	520,04	10,33	120,13	1.159,09
2	430,50	516,01	10,33	102,62	1.059,46
1	361,24	512,82	10,33	86,32	970,71

Aumenti retributivi.

Per i lavoratori inquadrati al livello 4 della classificazione si prevedono i seguenti aumenti retributivi, alle date di decorrenza di seguito indicate:

- E 55,00 dall'1.1.05
- E 22,00 dall'1.7.05

Gli aumenti retributivi di cui sopra saranno corrisposti sotto forma di elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR), senza riflessi sulle maggiorazioni contrattuali. Tale elemento aggiuntivo rimarrà escluso dal calcolo delle ore straordinarie.

La tabella degli incrementi retributivi per i diversi livelli sarà elaborata sulla base dell'attuale scala parametrica.

UNA TANTUM

Anche per tener conto del periodo trascorso dalla scadenza del CCNL 31.12.03, ai lavoratori in servizio al 7.3.05 di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo contrattuale verrà corrisposto un importo 'una tantum' di E 500,00, di cui E 250,00 da erogarsi con la retribuzione di aprile, E 250,00 con la retribuzione di ottobre.

L'importo predetto, convenzionalmente commisurato alla anzianità di servizio maturata nel periodo 1.1.04-31.12.04, viene proporzionalmente ridotto per i casi di:

- servizio militare;
- assenza facoltativa 'post partum';
- assunzione nel periodo 1.1.04-31.12.04 data di sottoscrizione del presente accordo;
- part-time.

L'importo 'una tantum' non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale e del TFR.

ACCORDO 28 giugno 2005 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE VOLONTARIA

Le Parti, in coerenza con la determinazione a suo tempo assunta, diretta ad assicurare ai lavoratori dei settori della industria cineaudiovisiva la possibile fruizione, a carattere volontario, di prestazione di previdenza complementare, convengono di realizzare l'obiettivo indicato mediante adesione al Fondo Nazionale Pensione Complementare BYBLOS, avendo preliminarmente acquisito il parere favorevole da parte dei soggetti istitutivi del Fondo predetto.

L'accordo istitutivo di BYBLOS, Fondo Nazionale Pensione Complementare, è riportato in appendice insieme allo statuto e al regolamento elettorale.

a)
Saranno destinatari e soci del Fondo di previdenza complementare tutti i lavoratori, quadri, impiegati e operai, non in prova, dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato (pari o superiore a 6 mesi presso la stessa impresa nell'arco dell'anno solare).

b)
L'adesione al Fondo comporterà, per i comparti disciplinati dal presente contratto, una contribuzione a carico del datore di lavoro pari all'1% della retribuzione contrattuale annua (paga base, ex contingenza, aumenti periodici di anzianità, EDR, EAR, 13a e 14a mensilità).

c)
Per i lavoratori di prima occupazione, assunti dopo il 28.4.93, è prevista l'integrale destinazione del TFR maturando nell'anno.

d)
Quota del TFR pari al 27% del TFR maturando per tutti i lavoratori non definiti dal punto c).

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

In Roma, addì 1 dicembre 1993

tra

- CONFINDUSTRIA

e

- CGIL

- CISL
- UIL

si conviene quanto segue:

Parte I

PREMESSA

Il presente accordo assume la disciplina generale in materia di RSU, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e Parti sociali il 23 luglio 1993.

MODALITA' DI COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO

1) Ambito e iniziativa per la costituzione.

RSU possono essere costituite nelle unita produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle Associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23.7.93.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nella unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 5), parte II, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo.

L'iniziativa di cui al comma 1) deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle Associazioni sindacali come sopra individuate, entro 3 mesi dalla stipula del presente accordo.

In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio della iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla RSU e dovrà essere esercitata almeno 3 mesi prima della scadenza del mandato.

2) Composizione.

Alla costituzione della RSU si procede, per 2/3 dei seggi, mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nella unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella definizione dei Collegi elettorali, della distribuzione dei seggi, le Associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art 2095 CC, nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale della unità produttiva, per garantire una adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme anti-discriminatorie.

3) Numero dei componenti.

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa 23.7.93, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (Vincolo della parità di costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a:

- (a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- (b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- (c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4) Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio.

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III, legge n. 300/70.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Associazioni sindacali dai CCNL o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della RSA, diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio della invarianza dei costi, alla armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della RSU.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le Parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle Organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi, in favore delle Organizzazioni aderenti alle Associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nella unità produttiva, i seguenti diritti:

- (a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, legge n. 300/70;
- (b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, legge n. 300/70;
- (c) diritto di affissione di cui all'art. 25, legge n. 300/70.

5) Compiti e funzioni.

Le RSU subentrano alle RSA e ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La RSU e le competenti strutture territoriali delle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal CCNL applicato nell'unità produttiva.

6) Durata e sostituzione nell'incarico.

I componenti della RSU restano in carica per 3 anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle Associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nella unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

7) Decisioni.

Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

8) Clausola di salvaguardia.

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo, o comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

Parte II - DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA RSU

1) Modalità per indire le elezioni.

Almeno 3 mesi prima della scadenza del mandato della RSU le Associazioni sindacali di cui al punto 1) dell'accordo per la costituzione della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del 15° giorno.

2) Quorum per la validità delle elezioni.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3) Elettorato attivo e passivo.

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza alla unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4), la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4) Presentazione delle liste.

Alla elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- (a) Associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del CCNL applicato nell'unità produttiva;
- (b) Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto e atto costitutivo a condizione che:

- (1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
- (2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dalla unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista e i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5) dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7), inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere nel Collegio.

5) Commissione elettorale.

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dalla unità produttiva, non candidato.

6) Compiti della Commissione.

La Commissione elettorale ha il compito di:

- (a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- (b) verificare la valida presentazione delle liste;
- (c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento della attività aziendale;
- (d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- (e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- (f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni sindacali presentatrici di liste.

7) Affissioni.

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1), almeno 8 giorni prima della data fissata per le elezioni.

8) Scrutatori.

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9) Segretezza del voto.

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera, né per interposta persona.

10) Schede elettorali.

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno 2 componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11) Preferenze.

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto a una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12) Modalità della votazione.

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13) Composizione del seggio elettorale.

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5) del presente accordo e da un presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14) Attrezzatura del seggio elettorale.

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di una urna elettorale, idonea a una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15) Riconoscimento degli elettori.

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16) Compiti del presidente.

Il presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui all'art. 14, la firma accanto al suo nominativo.

17) Operazioni di scrutinio.

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi etc.) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU, sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per 3 mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18) Attribuzione dei seggi.

Ai fini della elezione dei 2/3 dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai

voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della RSU previsto dall'art. 2, comma 1), parte I del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19) Ricorsi alla Commissione elettorale.

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al comma 1) e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20) Comitato dei garanti.

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante della Associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal direttore UPLMO o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21) Comunicazione della nomina dei componenti della RSU.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale Organizzazione imprenditoriale di appartenenza a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22) Adempimenti della Direzione aziendale.

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

23) Clausola finale.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

ACCORDO SU AMBIENTE, PREVENZIONE, IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO
IN APPLICAZIONE DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE ALLEGATO

Le Parti si danno atto che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è l'interlocutore istituzionale della Direzione aziendale per le materie della sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

A tal fine,

- visto il D.lgs. 19.9.94 n. 626 che, nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi;

- considerato che le Parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie;

- ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli Organismi paritetici di cui all'art. 20 del decreto stesso;

- ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le Parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione

convengono quanto segue:

Parte I.

1) Il rappresentante per la sicurezza (RLS).

Con riferimento all'art. 18, che prevede tra l'altro il rinvio alla contrattazione collettiva per definire i criteri di individuazione, nonché parametri in tema di diritti, formazione e strumento per l'espletamento degli incarichi, in tutte le aziende e unità produttive saranno promosse iniziative secondo le modalità di seguito indicate per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

1.1) Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti.

Le Parti concordano che per le aziende o unità produttive aventi fino a 15 dipendenti il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno. La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima della elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale della elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Al RLS spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19, D.lgs. 19.9.94 n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, nonché pari a 30 ore annua nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lett. b), c) , d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ricevuto il verbale di elezione, i datori di lavoro comunicano all'Organismo paritetico competente, per il tramite dell'associazione di appartenenza, il nominativo eletto.

1.2) Aziende con più di 15 dipendenti.

Nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti il RLS si individua tra i componenti la RSU.

Il numero dei rappresentanti è quello fissato al comma 6), art. 18, D.lgs. n. 626/94 sopra citato ed è ricompreso nel numero dei componenti la RSU così come definita dal CCNL.

Procedure per l'elezione o designazione del RLS.

a)

All'atto della costituzione della RSU il candidato a RLS viene indicato specificamente tra i candidati proposti per l'elezione delle RSU.

La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle RSU.

b)

Nei casi in cui sia già costituita la RSU, ovvero siano ancora operanti le RSA, per la designazione del RLS si applica la procedura che segue.

Entro 120 giorni dalla data del presente accordo il/i RLS è/sono designato/i dai componenti della RSU al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nelle unità produttiva operino le RSA delle Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie, il/i RLS è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16.

Nel caso di dimissioni della RSU il RLS esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

c)

In assenza di RSA o unità produttive il RLS è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16.

In questa fattispecie ai RLS spettano, per l'espletamento delle retribuzioni di cui all'art. 19, D.lgs. 19.9.94 n. 626, permessi retribuiti pari a 40 ore.

Il verbale contenente i nominativi dei RLS deve essere comunicato alla Direzione aziendale che a sua volta ne dà comunicazione alla Associazione imprenditoriale e all'Organismo paritetico competente. I RLS restano in carica per 3 anni.

Permessi.

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19, D.lgs. 19.9.94 n. 626, i RLS utilizzano le ore del monte ore annuo previsto in sede di contrattazione e aziendale o quelli per i membri di RSU/RSA previste dalla legge n. 300/70. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

2) Attribuzioni del RLS.

Con riferimento alle attribuzioni del RLS, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19, D.lgs. n. 626/94, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

2.1) Accesso ai luoghi di lavoro.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze previste dalla legge.

Il RLS segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio o ad un addetto da questi incaricato.

2.2) Modalità di consultazione.

Laddove il D.lgs. n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del RLS, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il RLS, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RLS.

Il RLS conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di prima applicazione del D.lgs. n. 626/94 nelle realtà in cui non sia stato ancora individuato la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle RSA delle Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie.

A tal fine, la RSA può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6), D.lgs. n. 626/94.

2.3) Informazioni e documentazione aziendale.

Il RLS ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed f), comma 1), art. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2), custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4), comma 3).

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del RLS, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il RLS, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

3) Formazione dei RLS.

Il RLS ha diritto alla formazione prevista dall'art. 19, comma 1), lett. g), D.lgs. n. 626/94.

La formazione dei RLS, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione dovrà prevedere un programma base, valutato dalle parti stipulanti in sede di Osservatorio nazionale, che deve comprendere:

- conoscenze generale sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi delle attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Si prevede inoltre, ogniqualvolta vengono introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, una integrazione della formazione.

Riunioni periodiche.

In applicazione dell'art. 11, D.lgs. n. 626/94, le riunioni periodiche previste dal comma 1), per le aziende con più di 15 dipendenti, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il RLS può richiedere la convocazione della riunione periodica a fronte di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione verrà redatto un verbale che sarà tenuto dal datore di lavoro.

Ai fini della convocazione, per le aziende fino a 15 dipendenti, resta fermo quanto fissato dal comma 4), art. 11 del sopracitato decreto legislativo.

Parte II.

Restano ferme le disposizioni previste dall'Accordo interconfederale 22.6.95 in materia di Organismi paritetici.

Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale verrà istituito un Comitato paritetico, composto da membri effettivi e supplenti, per gli specifici compiti in materia di igiene e sicurezza del lavoro di cui all'accordo interconfederale stesso. Le Parti si incontreranno entro 1 anno dalla data del presente accordo per verificarne l'applicazione.