

## Allegato all'IPOTESI DI ACCORDO 15.2.2011

### Art. 25 - Contratto a tempo determinato

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 8 - Lavoro straordinario notturno e festivo. (OPERAI)**

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

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

- **permessi ex L. 104/1992;**

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

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

- esigenze eccezionali di mercato o legate ad ordini con vincolanti termini di consegna;
- adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;

- **completamento di commesse con scadenza, la cui mancata osservanza determina danni economici all'azienda;**

- **salvaguardia manutentiva non ordinaria dell'efficienza degli impianti;**

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

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

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

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

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

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

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

(h) lavoro festivo notturno: 70%

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

#### **Art. 15 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro. (OPERAIO)**

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

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

#### **Art. 24 - Divieti.**

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

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

#### **Art. 24 bis – Tutela diritto d'autore**

**E' proibito all'operaio utilizzare le risorse elettroniche dell'azienda, a fini personali, per copiare, scaricare, caricare, trasmettere o rendere accessibile materiale protetto dal diritto d'autore da/con reti di scambio *peer-to-peer* (da pari a pari) o di file-sharing (condivisione di file). Inoltre, è fatto assoluto divieto all'operaio di conservare i software ottenuti tramite *peer-to-peer* o file-sharing sulle risorse elettroniche aziendali, ivi compresi i software che consentono di utilizzare il suddetto software o compiere qualunque violazione delle opere protette da diritto d'autore.**

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

#### **Art. 25 - Provvedimenti disciplinari.**

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

(a) richiamo verbale;

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

### **Art. 26 - Multe e sospensioni.**

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

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

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

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

### **Art. 27 - Licenziamento per mancanze.**

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

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

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

**(l) diffonda o commercializzi copie contraffatte di opere protette dal diritto d'autore come tutelato dall'art. 24 bis.**

#### **Art. 4 - Lavoro straordinario, notturno, festivo. (IMPIEGATO)**

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

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

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

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

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

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

**- permessi ex L. 104/1992;**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 9 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro. (IMPIEGATO)**

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

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

#### **Art. 14 bis – Tutela diritto d'autore**

**E' proibito all'impiegato utilizzare le risorse elettroniche dell'azienda, a fini personali, per copiare, scaricare, caricare, trasmettere o rendere accessibile materiale protetto dal diritto d'autore da/con reti di scambio *peer-to-peer* (da pari a pari) o di file-sharing (condivisione di file). Inoltre, è fatto assoluto divieto all'impiegato di conservare i software ottenuti tramite *peer-to-peer* o file-sharing sulle risorse elettroniche aziendali, ivi compresi i software che consentono di utilizzare il suddetto software o compiere qualunque violazione delle opere protette da diritto d'autore.**

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

#### **Art. 16 - Disciplina del lavoro.**

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

- (a) svolgere la propria attività con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione;
- (b) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'azienda;
- (c) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'azienda, non farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio e non asportare disegni o campionature;
- (d) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;



(e) rispettare il regolamento interno aziendale portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;

(f) aver cura degli oggetti, macchinario e strumenti a lui affidati;

(g) comunicare l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura dell'art. 13, salvo il caso d'impedimento giustificato.

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

(a) rimprovero verbale;

(b) rimprovero scritto;

(c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;

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

(e) licenziamento senza preavviso.

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

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

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

**Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato che diffonda o commercializzi copie contraffatte di opere protette dal diritto d'autore come tutelato dall'art. 14 bis.**

Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.