

Tipologia: Verbale di accordo

Data firma: 31 marzo 2011*

Validità: 01.1.2011 - 31.12.2013

[Parti](#) : Afi, Fimi, Pmi, Univideo / Assolombarda - Gruppo Merceologico delle Aziende Videofonografiche e Fistel-Cisl, Slc-Cgil, Uilcom-Uil

[Settori](#) : Poligrafici e spettacolo, Videofonografici

Fonte: FISTEL-CISL

Note:* L' [accordo di rinnovo](#) è stato sottoscritto il 15 febbraio 2011

Sommario:

[Premessa](#)

Parte generale

[Art. 1 - Applicabilità del contratto](#)

Sezione prima Rapporti sindacali

[Art. 2 - Il sistema delle relazioni sindacali](#)

- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- [La contrattazione aziendale.](#)
- Consultazione, informazione, esame congiunto.

[Art. 3 - Osservatorio nazionale](#)

[Art. 4 - Sistema di informazione](#)

[Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione](#)

[Art. 6 - Pari opportunità](#)

[Art. 7 - Formazione ed aggiornamento professionale](#)

[Art. 8 - Lavoro esterno](#)

[Art. 9 - Mobilità interna della manodopera](#)

[Art. 9-bis - Telelavoro](#)

Art. 10 - Previdenza complementare

Sezione seconda Diritti sindacali

[Art. 11 - Assemblea sindacale](#)

[Art. 12 - Rappresentanze sindacali unitarie \(RSU\)](#)

Art. 13 - Permessi per motivi sindacali e cariche elettive

Art. 14 - Versamento dei contributi sindacali

[Art. 15 - Affissioni](#)

Art. 16 - Patronati

Sezione terza Disciplina comune del rapporto di lavoro

[Art. 17 - Assunzione](#)

Art. 18 - Documenti, residenza e domicilio

Art. 19 - Classificazione dei lavoratori

- Quadri
 - 1) Classificazione.
 - 2) Trattamento economico e normativo.
 - 3) Responsabilità civile legata alla prestazione
- Art. 20 - Sviluppo professionale

Art. 21 - Cumulo di mansioni

[Art. 22 - Orario di lavoro](#)

• [Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.](#)

[Art. 23 - Riduzione dell'orario di lavoro annuo](#)

[Art. 24 - Riposo settimanale](#)

[Art. 25 - Contratto a tempo determinato](#)

[Art. 25-bis Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro](#)

[Art. 26 - Contratto di lavoro a tempo parziale \(part-time\)](#)

A. Clausole flessibili e clausole elastiche

B. Lavoro supplementare e lavoro straordinario

[C. Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e diritto di precedenza nelle assunzioni](#)

[Art. 26-bis Contratto di inserimento](#)

[Art. 27 - Tutela della maternità e della paternità](#)

Art. 28 - Corresponsione della retribuzione

Art. 29 - Premio di risultato

Art. 30 - Elemento di Garanzia Retributiva

Art. 31 - Tredicesima mensilità

Art. 32 - Indennità per disagiata sede

Art. 33 - Mense aziendali

Art. 34 - Minimi di retribuzione base mensili

Art. 35 - Aumenti periodici di anzianità

Art. 36 - Trasferimenti

Art. 37- Diritto allo studio

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

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

a) Congedi per formazione

b) Congedi per formazione continua

[Art. 38 Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori](#)

[1\) Doveri delle aziende e dei lavoratori](#)

[2\) Lavoratori addetti ai videoterminali](#)

[Art. 39 - Portatori di handicap](#)

[Art. 40 - Apprendistato professionalizzante](#)

• [Formazione](#)

• [Disciplina dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante](#)

Art. 41 - Aspettativa

Art. 42 - Trasferimento di azienda - Cessazione di attività

[Art. 43 - Reclami e controversie](#) Art. 44 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di

[Art. 45 - Affissione del contratto](#)

Art. 46 - Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa

Art. 47 - Decorrenza e durata

Parte speciale I Operai

Art. 1 - Periodo di prova

Art. 2 - Entrata ed uscita

[Art. 3 - Addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia](#)

Art. 4 - Sospensione ed interruzione del lavoro

Art. 5 - Sospensioni e riduzioni di lavoro

[Art. 6 - Recupero](#)

Art. 7 - Festività

[Art. 8 - Lavoro straordinario, notturno e festivo](#)

Art. 9 - Passaggio temporaneo di mansioni

[Art. 10 - Forme di retribuzione](#)

[Art. 11 - Regolamentazione lavoro a cottimo](#)

[Art. 12 - Ferie](#)

[Art. 13 - Indumenti di lavoro](#)

[Art. 14 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali](#)

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

Art. 16 - Congedo matrimoniale

[Art. 17 - Tutela della maternità](#)

Art. 18 - Servizio militare

[Art. 19 - Disciplina aziendale](#)

Art. 20 - Rilevazione presenza al lavoro

Art. 21 - Assenze

Art. 22 - Permessi di entrata ed uscita

[Art. 23 - Consegna e conservazione utensili e materiale](#)

Art. 24 - Divieti

Art. 24-bis Tutela diritto d'autore

[Art. 25 - Provvedimenti disciplinari](#)

[Art. 26 - Multe e sospensioni](#)

[Art. 27 - Licenziamento per mancanze](#)

Art. 28 - Preavviso

Art. 29 - Trattamento di fine rapporto (TFR)

Art. 30 - Indennità in caso di morte

Art. 31 - Visite di inventario e di controllo

Art. 32 - Trasferte

Art. 33 - Modalità di corresponsione della retribuzione agli operai

Parte speciale II Quadri-Impiegati

Art. 1 - Periodo di prova

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

Art. 3 - Festività

[Art. 4 - Lavoro straordinario, notturno e festivo](#)

Art. 5 - Passaggio temporaneo di mansioni

Art. 6 - Indennità maneggio denaro-cauzione

[Art. 7 - Ferie](#)

Art. 8 - Retribuzione oraria

Art. 9 - Trattamento in caso di malattia e infortunio

Art. 10 - Congedo matrimoniale

[Art. 11 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio](#)

Art. 12 - Servizio militare

Art. 13- Trasferta

[Art. 14 - Doveri dell'impiegato](#)

Art. 14-bis- Tutela diritto d'autore

Art. 15 - Assenze e permessi

[Art. 16 - Disciplina del lavoro](#)

Art. 17 - Preavviso

Art. 18 - Trattamento di fine rapporto

Art. 19 - Indennità in caso di morte

Art. 20 - Elementi e computo della retribuzione

Allegati

1) Aumenti contrattuali, decorrenze e minimi tabellari

- Una tantum -

2) Apprendistato professionalizzante

- Attestazione capacità formativa dell'impresa

- Piano formativo individuale

- Attestazione dell'attività formativa

3) Avviso comune per il contrasto alla "pirateria digitale" trasmesso ad Agcom

Verbale di accordo per il CCNL Videofonografici

Addì, in Milano, 31 marzo 2011, presso la sede di Assolombarda tra Afi [...], Fimi [...], Pmi [...], Univideo [...] con Assolombarda - Gruppo Merceologico delle Aziende Videofonografiche [...] e Fistel-Cisl Nazionale [...], Slc-Cgil Nazionale [...], Uilcom-Uil Nazionale [...]

Premesso che

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

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

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

Addì, in Milano, 15 Febbraio 2011 presso la sede di Assolombarda tra Afi [...], Fimi [...], Pmi [...], Univideo [...], con Assolombarda - Gruppo Merceologico delle Aziende Videofonografiche [...] e Fistel-Cisl Nazionale [...], Slc-Cgil Nazionale [...], Uilcom-Uil Nazionale [...] si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle industrie videofonografiche.

Premessa

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

In coerenza con l'impostazione, le parti si danno atto in nome proprio e per conto degli

Organismi territoriali collegati, delle imprese aderenti e delle RSU dei lavoratori, che la condizione necessaria per il consolidamento del sistema di relazioni industriali concordato è la sua puntuale osservanza ai diversi livelli.

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

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

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

Parte Generale

Art. 1 - Applicabilità del contratto.

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

Sezione I - Rapporti sindacali

Art. 2 - Il sistema delle relazioni sindacali.

Il sistema delle relazioni sindacali è costituito:

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

La contrattazione aziendale.

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

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

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

[...]

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

Art. 3 - Osservatorio nazionale.

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

L'Osservatorio sarà costituito pariteticamente da 6 esponenti delle Associazioni stipulanti che,

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

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

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

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

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

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

Art. 4 - Sistema di informazione.

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

Livello nazionale.

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

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

Livello territoriale.

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

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

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

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

Livello aziendale e di gruppo.

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

Informazioni riservate

I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dall'impresa nel legittimo interesse della stessa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato, indipendentemente dal luogo in cui si trovino. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui agli artt. [25](#) e ss- parte speciale I operai e [art. 16](#) parte speciale II impiegati-quadri.

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

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

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

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

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

Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione.

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

Art. 6 - Pari opportunità.

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in linea con la [Raccomandazione CEE 13.12.84 n. 635](#) e con le disposizioni legislative in materia, in particolare le leggi nn.

[903/77](#)

, [125/91](#)

, 196/00,

[d.lgs 198/2006](#)

e d.lgs 5/2010 attività di studio e di ricerca finalizzata alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile. In relazione a quanto sopra viene costituita una Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità composta da 6 componenti, per la metà designati dalle Associazioni imprenditoriali stipulanti e per metà dalle OO.SS. stipulanti.

La Commissione avrà i seguenti compiti:

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

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

Art. 7 - Formazione e aggiornamento professionale.

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

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

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

Art. 8 - Lavoro esterno.

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

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

Art. 9 - Mobilità interna della manodopera.

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

Art. 9 bis - Telelavoro.

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

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

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

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

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

funzionamento degli stessi.

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

Sezione II - Diritti sindacali

Art. 11 - Assemblea sindacale.

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

[...]

Le riunioni saranno tenute fuori dell'orario di lavoro.

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

[...]

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

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

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

[...]

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

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

Art. 12 - Rappresentanze sindacali unitarie (RSU).

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

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

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

[...]

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

[...]

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

[...]

Art. 15 - Affissioni.

Le RSU hanno diritto di affiggere in appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di

predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicazioni a firma delle rappresentanze stesse, inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro, il contenuto di dette pubblicazioni non dovrà risultare lesivo del rispetto dovuto all'imprenditore e ai dirigenti dell'azienda.

Sezione III - Disciplina comune del rapporto di lavoro

Art. 17 - Assunzione.

[...]

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

[...]

Art. 22 - Orario di lavoro.

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

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

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

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

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

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

[...]

Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

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

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

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

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

[...]

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 24 - Riposo settimanale.

Il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

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

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

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

Art. 25 - Contratto a tempo determinato

Le Parti stipulanti si richiamano all'accordo europeo Unice-Geep-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 RSU 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.

[...]

Ai fini di quanto previsto dall'art. 5 [D.Lgs 368/2001](#) comma 4 ter vengono considerate stagionali, in aggiunta a quelle indicate nel

[DPR n. 1525/1963](#)

e successive modifiche ed integrazioni le seguenti attività:

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

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

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

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

In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia

di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

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

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

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

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

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

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

C. Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e diritto di precedenza nelle assunzioni

[...]

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 dalla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

[...]

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

[...]

Art. 26 bis - Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento, disciplinato dagli artt. 54 e ss. del [d.lgs. 276/2003](#) e dall' [accordo interconfederale 11 febbraio 2004](#)

sottoscritto da Confindustria e Cgil-Cisl-Uil [...]

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

[...]

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

Nel progetto verranno indicati, inoltre:

a la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

b la durata e le modalità della formazione.

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

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

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

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

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

[...]

Nota a verbale

In attesa della compiuta definizione delle modalità operative di attuazione dell'art. 2, lett. i) del [Decreto Legislativo n. 276/2003](#)

, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato (tutor o referente formativo aziendale).

Art. 27 - Tutela della maternità e della paternità.

Ai sensi del [D.lgs. 26.3.01 n. 151](#) le lavoratrici, salve le ipotesi di cui al comma 3, art. 54, [D. lgs. 26.3.01 n. 151](#)

, non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, accertato da regolare certificato medico, fino al termine del periodo d'interdizione dal lavoro, di cui al comma seguente, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

[...]

Esse non possono essere adibite al lavoro:

(a) durante 1/2 mesi precedenti la data presunta del parto;

(b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

(c) durante 3/4 mesi dopo il parto;

(d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

[...]

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

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

dall'azienda.

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

[...]

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 1 del decreto citato, possono essere utilizzate anche dal padre.

[...]

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

1) Doveri delle aziende e dei lavoratori

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dei lavoratori, così come previsto dagli artt. 17,18 e 19 del [D.Lgs. 81/2008](#) T.U., così come integrato e corretto dal [D.lgs. 106/2009](#). I datori di lavoro, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente collaborano, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, per ridurre progressivamente i rischi e migliorare le condizioni ambientali di igiene e sicurezza. In particolare:

- Il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dall'art. 15 del [D.Lgs. 81/2008](#) T.U.; in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi dei lavoratori esposti a rischi particolari.

- Il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare i lavoratori sono tenuti agli obblighi contemplati all'art. 20 del [D.lgs. 81/2008](#)

T.U.:

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

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

- Nella valutazione del rischio si terrà conto della documentazione raccolta dalle aziende nel "Registro dei dati ambientali per unità con caratteristiche omogenee" e del "Registro dei dati biostatistici per unità con caratteristiche omogenee".

- I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del -lavoratore e l'identificazione del datore di lavoro.

2) Lavoratori addetti ai videoterminali

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

Il lavoratore addetto ai videoterminali ha diritto ad una interruzione delle sue attività mediante pause ovvero cambiamento di attività, qualora svolga la sua attività per almeno 4 ore consecutive; il tempo di pausa non è considerato tempo di esposizione al videoterminale. Il lavoratore addetto ai videoterminali, come definito al comma precedente, ha diritto ad una pausa di 15 minuti ogni 120 minuti di applicazione continuativa ai videoterminale. Nel caso di lavoratori addetti ai videoterminali adibiti a lavoro a turni come previsto dal presente CCNL, l'effettivo godimento della mezz'ora di riposo comporta l'assorbimento delle pause contemplate dalla presente normativa, allorché coincidenti, fermo restando il divieto di usufruire delle pause cumulativamente all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.

Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al [D.Lg s. 9 aprile 2008 n. 81](#)

, così come integrato e corretto dal

[D.Lgs 106/2009](#)

ed all'

[Accordo interconfederale 22 giugno 1995](#)

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

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

Nota a verbale: in relazione alla riforma legislativa realizzata con il T.U. [D.lgs. 81/2008](#) e delle conseguenti e conseguenti possibili revisioni dei contenuti dell'

[Accordo interconfederale](#)

22 giugno, le parti si incontreranno al fine di definire congiuntamente le opportune armonizzazioni della disciplina contrattuale vigente con il nuovo assetto.

Art. 39 - Portatori di handicap.

Le parti convengono sull'obiettivo di ricercare tutte le opportunità per un attivo inserimento dei

lavoratori portatori di handicap riconosciuti tali ed operanti nelle aziende. Pertanto le aziende attiveranno adeguati strumenti, compatibilmente con le proprie esigenze tecnico-organizzative, anche mediante la partecipazione di detti lavoratori a corsi di formazione e riqualificazione professionale per agevolarne la migliore integrazione.

[...]

Art. 40 - Apprendistato professionalizzante.

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

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

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo (vedi allegato 2 bis) al presente contratto), il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 3° all' 8° e per tutte le relative mansioni.

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

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

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

Durata Complessiva in Mesi

Durata Complessiva in Mesi	3°	4°	5°	6°	7°	8°
8	72	20	20	32		
7	72	20	20	32		
6	72	20	20	32		
5	66	20	20	26		
4	60	18	18	24		
3	54	16	16	22		

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

[...]

Il periodo di apprendistato professionalizzante ex art. 49 [D.Lgs. 276/2003](#) iniziato presso altri datori di lavoro (anche non dello stesso settore) deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia

superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto - dovere di istruzione e formazione.

[...]

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

[...]

Formazione

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

Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale, ovvero a prassi già esistenti e codificate dall'Isfol.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.

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

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

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

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

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

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

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

Le ulteriori ore di formazione formale specificatamente rivolte al conseguimento della qualificazione, potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, *on the job*

, in affiancamento o moduli di formazione teorica.

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

Sono indicatori della capacità formativa interna (da attestare come da modello 2) allegato al presente contratto) la presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con

competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

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

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

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

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

Nota a verbale n. 1

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

Nota a verbale n. 2

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

Nota a verbale n. 3

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

Disciplina dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante

Ad integrazione della disciplina generale definita all'interno del CCNL, in particolare nell' [art. 40](#), si è proceduto all'analitica predisposizione dei profili formativi di riferimento che si articolano in una parte comune attinente le competenze trasversali e in una parte differenziata attinente le competenze tecnico professionali specifiche.

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

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

Competenze tecnico professionali specifiche - singoli profili formativi per figure impiegate

1. Addetti alle attività di amministrazione/segreteria

- ☐ Gestione flussi informativi e comunicativi
- ☐ Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico
- ☐ Trattamento documenti amministrativo contabili
- ☐ Organizzazione riunioni ed eventi di lavoro

- Gestione corrispondenza
- Articolazione specifica delle funzioni aziendali
- Conoscenza delle tecniche di comunicazione

2. Addetti alla contabilità

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

3. Addetti all'amministrazione e finanza

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

4. Addetti alle risorse umane

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

5. Addetti ai servizi legali/assicurativi

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

6. Specialista della gestione qualità, procedure e certificazione

- Principi base di qualità, procedure e certificazione
- Conoscenza normativa di riferimento
- Analisi del sistema aziendale
- Gestione/trattamento sistema qualità

7. Addetti alle vendite

- Programmazione azioni di vendita
- Gestione trattativa commerciale
- Attività di televendita, sviluppo e supporto alla clientela
- Attività di call center/assistenza clienti

- ☐ Tecniche di comunicazione e tecniche di problem solving focalizzate sulla funzione
- ☐ Comprensione del business
- ☐ Sistemi di marketing
- ☐ Tecniche di vendita
- ☐ Orientamento relazione cliente-fornitore

8. Addetti alle attività commerciali e di marketing

- ☐ Rappresentazione potenziali di zona
- ☐ Analisi mercato di riferimento
- ☐ Configurazione offerta di prodotto/servizio
- ☐ Posizionamento prodotto/servizio
- ☐ Conversione operativa strategia commerciale
- ☐ Tecniche di comunicazione e tecniche problem solving focalizzate sulla funzione
- ☐ Processo di budget
- ☐ Valutazione costo prodotto finito
- ☐ Comprensione del business
- ☐ Sistemi di marketing
- ☐ Tecniche di vendita
- ☐ Orientamento relazione cliente-fornitore

9. Addetti alle attività informatiche centro EDP

- ☐ Conoscenza dei sistemi informativi
- ☐ Conoscenza linguaggio e tecniche di programmazione
- ☐ Gestione operativa
- ☐ Manutenzione e supporto
- ☐ Sicurezza dei sistemi informatici e implicazione relative alla tutela della privacy
- ☐ Conoscenza approfondita sistema informatico aziendale
- ☐ Mappe rischio e procedure emergenza
- ☐ Processi aziendali fondamentali

10. Addetti alle attività tecnico, amministrative e commerciali con profili internazionali

- ☐ Valutazione scambi internazionali
- ☐ Predisposizione della documentazione
- ☐ Assicurazione delle merci
- ☐ Svolgimento attività preparativa del trasporto
- ☐ Conoscenza della normativa import/export
- ☐ Approfondimento di una lingua straniera
- ☐ Orientamento relazione cliente-fornitore

11. Specialista manutenzione

- ☐ Principi di funzionamento impianti
- ☐ Innovazioni tecnologiche/impiantistiche
- ☐ Impiantistica meccanica/pneumatica
- ☐ Impiantistica elettrico/elettronica
- ☐ Impianti energia
- ☐ Processo allestimento

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

12. Addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali

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

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

1. Addetto alla gestione materiale grafico e vidimazione

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

2. Addetto alla realizzazione delle attività di glass-mastering

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

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

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

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

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

5. Addetto alle attività di confezionamento

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

6. Addetti alle attività di controllo, campionamento e certificazione

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

finiti

- Apprendimento tecniche di raccolta e valutazione dati

7. Addetto manutenzione impianti di produzione e relativi servizi

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

8. Addetto alla realizzazione della fase di DVD-Authoring

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

9. Addetti al magazzino

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

La distinzione tra categorie impiegatizie e operaie dei suddetti profili sono da intendersi a tutti gli effetti specifico allegato al testo del cenì e sono suscettibili di eventuali integrazioni/modifiche in corso di validità del medesimo contratto. Le Parti si riservano inoltre di

verificare se i profili formativi necessitino di eventuali integrazioni mediante atto congiunto delle parti sottoscriventi.

Art. 43 - Reclami e controversie.

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

Art. 45 - Affissione del contratto.

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

Parte speciale I - Operai

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

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

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

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

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

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

[...]

Art. 6 - Recuperi.

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

Art. 8 - Lavoro straordinario notturno e festivo.

[...]

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

[...]

Art. 10 - Forme di retribuzione.

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

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

Art. 11 - Regolamentazione lavoro a cottimo.

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

[...]

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

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

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

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

[...]

Art. 12 - Ferie

[...]

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

[...]

Art. 13 - Indumenti di lavoro.

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

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

Art. 14 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali.

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

[...]

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

[...]

Art. 17 - Tutela della maternità.

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamate nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione [...]

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

[...]

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

Art. 19 - Disciplina aziendale.

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

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

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

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

Art. 23 - Consegna e conservazione utensili e materiale.

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

[...] È preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i modelli e i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato.

Art. 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 dei lavori 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;
- [...]
- (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;
- [...]

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

[...]

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 nocumento 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;

[...]

(d) recidiva in qualunque delle mancanze che abbiano dato luogo a 2 provvedimenti di sospensione;

[...]

(f) insubordinazione grave;

[...]

(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.

[...]

Parte speciale II Quadri - Impiegati

Art. 4 - Lavoro straordinario, notturno, festivo.

[...]

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

[...]

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.

[...]

Art. 7 - Ferie.

[...]

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

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

[...]

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

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. [...]

Art. 14 - Doveri dell'impiegato.

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

[...]

(2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;

[...]

(4) avere cura dei locali,, dei mobili, oggetti, macchinario e strumenti a lui affidati.

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;

[...]

(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;

[...]

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).

[...]