

Roma 7 marzo 2005

OSSERVATORIO- RELAZIONI INDUSTRIALI

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

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

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

Per le attività di gestione e le funzioni di segreteria tecnica dell'Osservatorio si fa riferimento all'ANICA.

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

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

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

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

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

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

Nell'indicato contesto, saranno curati interventi di interlocuzione anche nei confronti di Fondimpresa - Fondo interprofessionale di cui all'art. 118 della legge n° 388/2000, per assicurare ai settori dell'industria cineaudiovisiva e dello spettacolo in generale una adeguata rappresentazione dei reali fabbisogni in tema di formazione e aggiornamento professionale, per il possibile reperimento di ogni utile misura di sostegno.

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

MERCATO DEL LAVORO

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

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

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

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Nel confermare l'impianto dell'art. 15 (Contratto di Lavoro a tempo parziale) verranno apportate le seguenti modifiche:

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

Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, nei limiti del 35% della prestazione lavorativa concordata.

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

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

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

Prima degli ultimi due commi, aggiungere i seguenti:

Le aziende tenderanno ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero

dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia, ovvero della partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

In conformità a quanto previsto dall'art. 5 D.Lgs n° 61/2000, come modificato dal D.Lgs n° 276/03, il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale adibiti alle stesse mansioni o mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

L'undicesimo comma dell'art. 15 va modificato nel senso che le ore di lavoro supplementare, calcolate su base annua, saranno compensate con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 22% , comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, primo comma, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

Ai sensi del D.Lgs 276/03, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapia salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale verticale e/o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

ART.15-TER CONTRATTO DI INSERIMENTO E REINSERIMENTO

Ai sensi dell'articolo 54 e seguenti del decreto legislativo 10 dicembre 2003, n° 276 e dell'accordo interconfederale 11 febbraio 2004, il contratto di inserimento/reinserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento/reinserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, D.Lgs n° 276/03, si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 a 32 anni" in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del D.Lgs n° 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs n° 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato una attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi.

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

Nel contratto verranno indicati:

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

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

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

Nel progetto vanno indicate:

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

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

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

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

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

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

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

Le ore di formazione di cui al precedente comma sono comprese nell'orario normale di lavoro. In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i), del D.Lgs 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

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

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

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

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

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

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

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

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Le parti stipulanti si richiamano all'accordo europeo UNICE-CEEP-CES 18 marzo 1999 dove, nel riconoscere che i contratti 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 delle vigenti disposizioni di legge.

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

Sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo, nella misura del 25 % in media annua dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, i contratti a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi specifiche:

- per operazioni di manutenzione ordinaria o straordinaria degli impianti;

- per copertura di 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 all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- per attività non programmabili, e non riconducibili al normale ciclo produttivo dell'impresa.

In situazioni particolari, sempre per le ipotesi sopra indicate, in sede aziendale, con accordo tra direzione e 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 30%.

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

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

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

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore un trattamento di fine rapporto proporzionato alla durata del contratto stesso.

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

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

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che nel settore dei Teatri di Posa, considerate le particolari caratteristiche ed esigenze del comparto, i limiti quantitativi di utilizzo percentuale di cui al comma 5 potranno essere elevati di intesa con le R.S.U.

Art. 15 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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

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

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

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

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

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

APPRENDISTATO

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

Nel frattempo continuerà a trovare applicazione, in quanto compatibile, la disciplina dell'apprendistato di cui all'art. 15 quater del contratto.

ART. 13 ORARIO DI LAVORO

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

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

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

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

Nel caso di orario spezzato, la pausa giornaliera non potrà di norma essere superiore alle due ore e sarà collocata di massima, a metà dell'orario di lavoro giornaliero, cosicché le singole frazioni non saranno tendenzialmente superiori al 50% di detto orario giornaliero. Per i turnisti e per coloro che svolgono lavoro continuato, sarà riconosciuta una mezz'ora di pausa retribuita nell'arco della giornata lavorativa, fatta eccezione per il sabato, nella quale giornata non si farà luogo alla attribuzione della pausa, salvo che in detta giornata tali lavoratori non prestino orario pieno. La pausa dovrà essere applicata in modo da non causare detrimento alla produzione e pertanto gli impianti e i macchinari dovranno rimanere in funzione. In alternativa potrà essere concordata una indennità sostitutiva della mezzora di pausa.

La distribuzione dell'orario di lavoro sarà effettuata nel rispetto dei principi di cui all'articolo 3 dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966 sulle Commissioni Interne.

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

Fermo restando l'orario ordinario settimanale stabilito dal presente articolo, la media di 48 ore settimanali di cui all'articolo 4, comma 4, del D.lgs n° 66/2003 potrà essere realizzata in un arco

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

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

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

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

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

Al predetto monte ore di riduzione contrattuale su base annua, sono state aggiunte, a decorrere dal 1° gennaio 2002, ulteriori 10 ore di riduzione di orario, sempre su base annua.

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

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

Nota a verbale

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

Nota a verbale su orario di lavoro.

In relazione a quanto disposto dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n° 66 relativamente ad aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro a salvaguardia, in particolare, della prestazione dei lavoratori, le parti si danno atto che l'applicazione della normativa contrattuale in materia di orario di lavoro di cui al presente articolo debba risultare in tutto coerente con la predetta normativa di legge.

Ciò anche al fine di assicurare che dalla distribuzione dell'orario contrattuale di lavoro nei diversi giorni della settimana non derivi pregiudizio all'esigenza, da parte dei lavoratori, di poter fruire del riposo giornaliero in termini congrui.

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

Art. 14 - Lavoro straordinario, notturno, festivo.

Sostituire il comma 9 con: il ricorso al lavoro straordinario sarà contenuto per ciascun lavoratore nei limiti di 200 ore annue. Previo confronto con le strutture sindacali aziendali o territoriali delle OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L., è altresì consentito il superamento del limite di cui sopra

fino al limite previsto dall' art. 5, comma 3, del D.Lgs n° 66/2003. Oltre tali termini, qualora si verificano casi:

- a) di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiare attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b) forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi modelli o simili predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 19 della legge 7 agosto 1990, n° 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge 24/12/1993, n° 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali;

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

Chiarimento a verbale all'art. 14 . Cancellare

ART. CONGEDI PER LA FORMAZIONE

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

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

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

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

Il personale assente contemporaneamente per congedo di formazione non potrà superare il 3% del totale dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In ogni caso potrà usufruire del congedo un lavoratore nelle aziende che occupino almeno 25 lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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

TUTELA DELLA MATERNITA' E PATERNITA'

“Ai sensi del D.Lgs. 26/3/2001 n.151, le lavoratrici non possono essere adibite al lavoro:

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

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

Per il trattamento economico dovuto alle lavoratrici durante il periodo indicato al comma 1 si applica quanto previsto dall'art.22 del D.Lgs n.151/2001.

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

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, per ogni bambino nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e dell'art.33 del D.lgs n.151/2001. Nell'ambito del predetto limite, il diritto ad astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art.32 del D.lgs 151/2001;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali è elevato a undici mesi.

Durante il periodo di congedo parentale facoltativo si applica quanto previsto dall'art. 34 del D.Lgs. 151/2001.

Il periodo di congedo parentale facoltativo è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

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

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

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

I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore:

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

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

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

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

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

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

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

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

ART. APPALTI

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

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

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

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

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

ART. 39 TRASFERIMENTI

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

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

Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto e alla indennità di preavviso, salvo che per i lavoratori per i quali sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel quale caso il lavoratore che non accetti il trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto escluso il preavviso. Tuttavia, qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte del lavoratore dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, è dovuto anche il preavviso.

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

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo, un'indennità di trasferta una tantum commisurata a mezza mensilità della retribuzione (minimo tabellare e indennità di contingenza) che andrà a percepire nella nuova sede di lavoro; quando invece si trasferisca con

famiglia, detta indennità è commisurata all'intera mensilità (minimo tabellare e indennità di contingenza) che andrà a percepire nella nuova sede di lavoro.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo di anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

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

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

I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e, a richiesta delle stesse, di incontro esplicativo.

SCAGLIONAMENTO AUMENTI

Livelli	Parametri	1^ Rata	2^ Rata	Totale
		01/01/2005	01/07/2005	Aumento
		E.A.R.	E.A.R.	E.A.R.
1	100,00	34,16	13,66	47,83
2	119,00	40,65	16,26	56,91
3	140,00	47,83	19,13	66,96
4	161,00	55,00	22,00	77,00
5	182,00	62,17	24,87	87,04
5s	188,00	64,22	25,69	89,91
6	212,00	72,42	28,97	101,39
7	249,00	85,06	34,02	119,09

Aumenti retributivi

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

- € 55,00 dal 1.1.2005
- € 22,00 dal 1.7.2005

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

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

Nota: Gli aumenti retributivi decorrenti dall'1.1.2005 saranno corrisposti, in proporzione al periodo di attività espletato, ai lavoratori in servizio alla data del 7 marzo 2005.

UNA TANTUM

Ai lavoratori in servizio alla data del 7 marzo 2005 di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo contrattuale verrà corrisposto un importo lordo una tantum di Euro 500,00, di cui Euro 250,00 da erogarsi con la retribuzione del mese di aprile, Euro 250,00 con la retribuzione del mese di ottobre.

L'importo predetto, convenzionalmente commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2004, viene proporzionalmente ridotto per i casi di:

- servizio militare;
- assenza facoltativa post partum;
- assunzione nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2004 data di sottoscrizione del presente accordo;
- part-time;
- Assenze non retribuite.

L'importo una tantum non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale e del trattamento di fine rapporto.

