

Addì, in Milano, 10 luglio 2014

Tra

- **AFI (Associazione Fonografi Italiani);**
- **FIMI (Federazione Industria Musicale Italiana);**
- **PMI (Produttori Musicali Indipendenti);**
- **UNIVIDEO (Unione Italiana Editoria Audiovisiva)**

e

- **SLC-CGIL**
- **FISTEL-CISL**
- **UILCOM-UIL**

è stato stipulato il presente accordo di rinnovo del ccnl 15 febbraio 2011



The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are four distinct signatures. On the right side, there is a cluster of approximately eight signatures, some of which are more stylized or overlapping. The signatures represent the various organizations listed in the text above.

## 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. Inoltre, le Parti fanno espresso riferimento a quanto definito dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, dal Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013, nonché dal Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

## Parte GENERALE

### Sezione I - RAPPORTI SINDACALI

#### Art. 2 - Il sistema delle relazioni sindacali.

Il sistema delle relazioni sindacali è costituito:

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

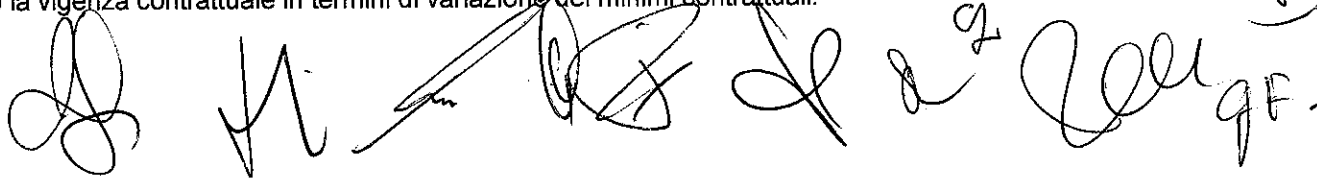
#### Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il CCNL è composto da una parte normativa e da una parte economica entrambe di durata triennale. La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della sua scadenza. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

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

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

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



## La contrattazione aziendale.

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

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

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

**In coerenza con quanto previsto al punto 7 dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, le Parti concordano che a livello aziendale, al fine di sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione, possono essere realizzate intese sulle seguenti materie:**

- gestione prestazione lavorativa;
- organizzazione del lavoro (assetto inquadramentale in coerenza con i nuovi modelli produttivi);
- articolazione degli orari di lavoro, fermo restando il limite dell'orario previsto dal CCNL.

**Gli accordi di cui sopra potranno essere realizzati tra azienda, assistita dall'Associazione industriale territoriale, con le rappresentanze sindacali unitarie e le organizzazioni sindacali territorialmente competenti stipulanti il presente contratto. Le intese sottoscritte saranno trasmesse alle parti stipulanti il CCNL dalle rispettive strutture territoriali ai fini del necessario monitoraggio in sede nazionale degli accordi realizzati.**

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

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

(omissis)

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'Car'. Below it, there are several smaller, more complex signatures and initials, including what looks like 'A', 'S', 'L', 'B', 'G', and 'GF'. The signatures are written in dark ink on a white background.

#### 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, con particolare riferimento all'occupazione femminile.

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.

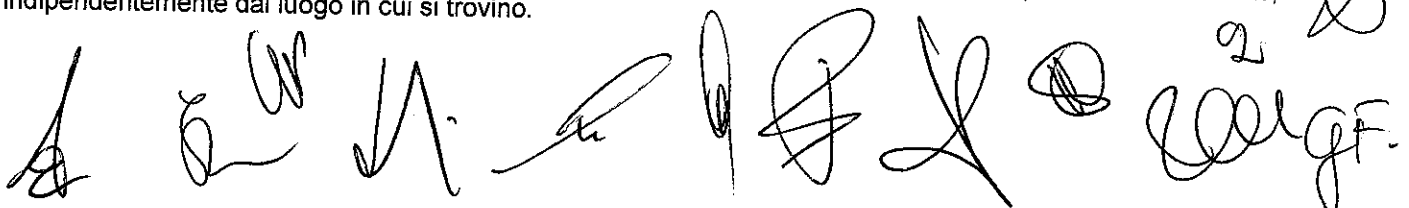
Le parti effettueranno un esame congiunto delle implicazioni di cui al comma precedente nel loro insieme, esprimendo le loro autonome valutazioni.

##### 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 dalla richiesta scritta. Essa si esprimerà entro venti giorni dalla data del ricorso.

Compete alla Commissione determinare i criteri sia di merito (in punto definizione della riservatezza e delle condizioni di esclusione della informativa) sia procedurali di funzionamento.

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

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'AN', 'SP', 'GF', and several other illegible signatures.

Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione.

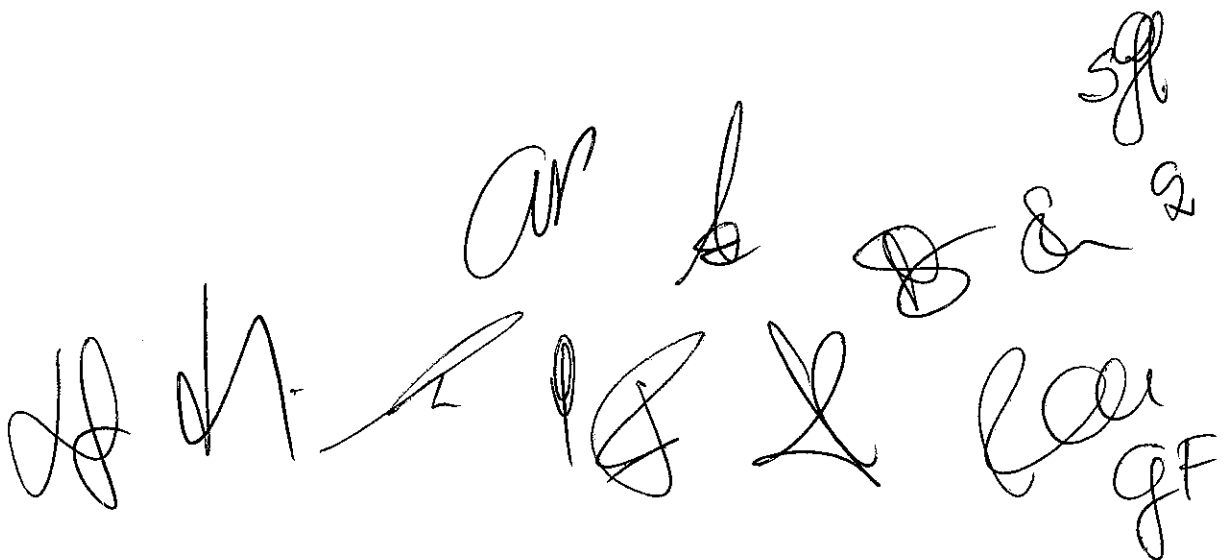
**Le Parti sostengono lo sviluppo di un'azienda socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali, etici ed ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente con la consapevolezza dei propri diritti e doveri.**

**In relazione a quanto sopra descritto.**

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.

**La fase consultiva avrà come finalità la salvaguardia del "capitale umano", la riduzione del costo sociale e la tutela della competitività dell'impresa, in essa saranno analizzate tutte le azioni possibili volte a creare razionalizzazione dei costi, nonché l'attivazione di strumenti che determinino impatti non drammatici e che accompagnino la riconversione professionale dei lavoratori coinvolti. Le Parti verificheranno anche la possibilità e l'opportunità di attivare strumenti di riconversione, formazione e reinserimento, esistenti sia a livello territoriale, sia a livello nazionale.**

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.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in two rows. The top row contains approximately seven distinct signatures, and the bottom row contains approximately eight signatures, some appearing to be initials or shorter names.

**Art. 7 - Formazione e aggiornamento professionale.**

Le Organizzazioni Parti 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 e delle risorse umane.

~~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.~~

Pertanto, in relazione alla condivisa finalità di perseguire una formazione continua dei lavoratori, coerente con le attività dell'azienda e con gli obiettivi di miglioramento professionale dei lavoratori, quale strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evoluzione delle attività e dei modelli organizzativi aziendali nel comparto, le aziende favoriranno, anche con il supporto dell'Associazione imprenditoriale competente alla quale aderiscono e/o conferiscono mandato, interventi di formazione continua e di politiche attive del lavoro, ricorrendo agli strumenti di formazione finanziata che si rendano disponibili (Fondimpresa, L. 236, FSE, ecc.).

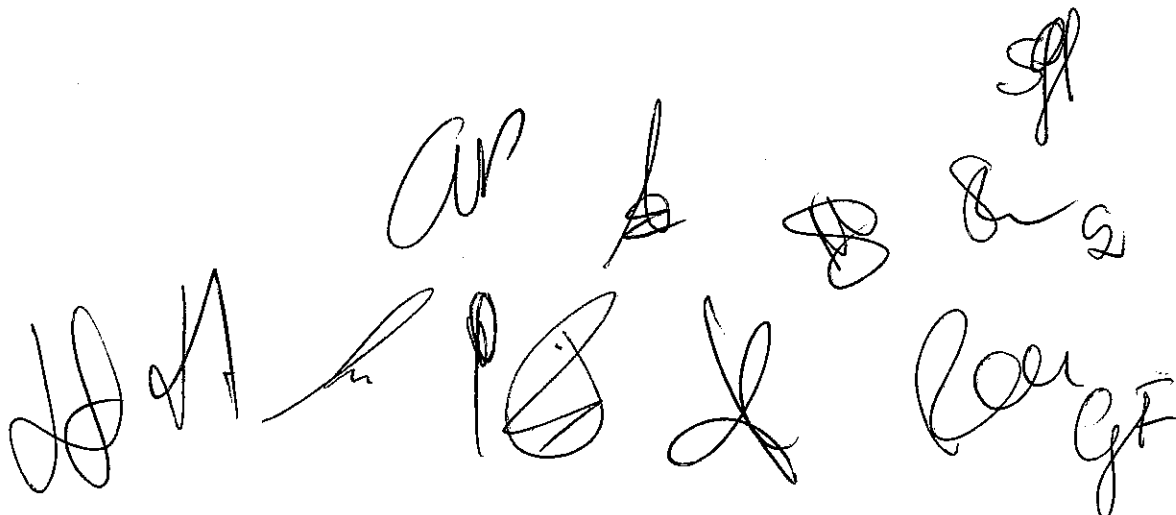
I piani formativi sopradescritti saranno oggetto di confronto preventivo con la RSU, che potrà avanzare proposte di ampliamento del piano stesso, sia in relazione ai programmi, sia in relazione ai lavoratori coinvolti.

Si richiama, in quanto connesso e compatibile con quanto sopra, l'Accordo firmato da Assolombarda e CGIL-CISL-UIL in data 9 giugno 2011.

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.

**Dichiarazione a verbale**

Per il raggiungimento delle finalità di cui al presente articolo, nonché al fine di preservare tutte le professionalità, le aziende verificheranno la necessità di adeguato aggiornamento per quelle lavoratrici/lavoratori che hanno avuto medi o lunghi periodi di assenza a vario titolo (maternità, congedi parentali e/o per ragioni di cura, infortuni o qualunque altra causa abbia generato assenze di lungo periodo).



## 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.~~

**Le parti riconoscono nel telelavoro una modalità di svolgimento della prestazione finalizzata alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro, che permette anche ai lavoratori di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale e familiare, anche con riferimento al miglioramento delle condizioni territoriali, ambientali e di mobilità, offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati.**

**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**

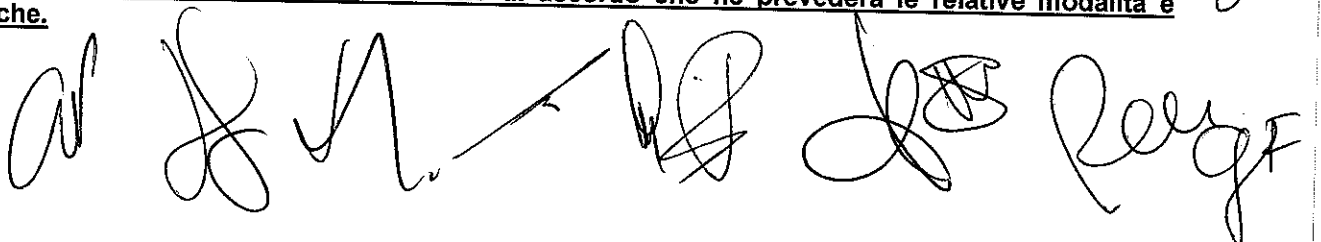
**Per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata dal lavoratore, mediante l'impiego di strumenti telematici e tecnologie informatiche, regolarmente al di fuori dei locali dell'impresa, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta, con modalità che consentono al datore di lavoro l'esercizio del potere di direzione, d'indirizzo e di controllo della prestazione.**

**L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato.**

**La modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in regime di telelavoro può essere prevista all'atto dell'assunzione oppure conseguente alla trasformazione di un rapporto di lavoro in essere. In quest'ultimo caso il datore di lavoro può offrire al lavoratore la possibilità di svolgere la propria prestazione in regime di telelavoro e il lavoratore può accettare o rifiutare tale offerta. Il rifiuto del lavoratore a tale offerta non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro. Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare e rifiutare tale offerta.**

**E' possibile adottare il regime di telelavoro anche nei contratti a tempo determinato e per il contratto a tempo parziale.**

**Nel caso di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di telelavoro, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo che ne prevederà le relative modalità e tempistiche.**



Fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto di cui all'art.22, le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi anche attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, in quanto per la particolare natura del tipo di rapporto, al telelavoratore, è concessa una maggiore autonomia e libertà di gestione sia con riferimento alla collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa.

Ai lavoratori in regime di telelavoro non si applica ai sensi dell'art. 17, comma 5 d.lgs 66/2003, la disciplina dell'orario di lavoro di cui agli artt. 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 del d.lgs 66/2003, nonché la disciplina contrattuale relativa a ROL, lavoro straordinario, lavoro notturno e festivo, di cui agli artt. 23, 8 parte I e 4 parte II del presente contratto.

I telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro a loro forniti e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'azienda. Gli stessi sono altresì sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, favorendo, oltre al normale utilizzo degli strumenti di comunicazione aziendale le occasioni di integrazione e comunicazione diretta all'interno dell'azienda attraverso rientri periodici, con particolare riferimento a interventi di formazione e alla pianificazione del lavoro.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 L. 300/1970. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

Il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari allo svolgimento del telelavoro, provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, fornisce i supporti tecnici necessari allo svolgimento del telelavoro.

Il telelavoratore è tenuto a segnalare l'eventuale guasto al datore di lavoro con la massima tempestività.

Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Gli strumenti informatici concessi in uso al lavoratore sono di proprietà dell'azienda, la quale ha diritto di rientrare immediatamente in possesso dei medesimi in caso di cessazione del rapporto per qualsiasi motivo ovvero in caso di reversione dell'attività lavorativa.

Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono analogha attività in azienda.

Pertanto, l'azienda con la cooperazione del dipendente provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro e la sua conformità alla legislazione in materia.


Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione ovvero il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro. Qualora il lavoratore svolga la propria attività presso il suo domicilio, tale accesso avverrà con un adeguato preavviso e con il suo consenso.

Il lavoratore qualora lo ritenga necessario può richiedere alla direzione aziendale, per iscritto, che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione di lavoro, specificandone i motivi.

In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 20 d.lgs. 81/2008, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare le misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed adoperati dal lavoratore per fini professionali.

Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a custodire il segreto su tutte le informazioni ricevute o di cui dovesse venire a conoscenza. Inoltre, il lavoratore deve attenersi alle direttive impartite dall'azienda relativamente alle modalità di utilizzo dei mezzi informatici forniti nonché attenersi alle regole previste all'interno di eventuali codici di condotta presenti in azienda.



In nessun caso il dipendente può eseguire, sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per conto o a favore di soggetti terzi ovvero utilizzare i sistemi informatici concessi in uso per svolgere attività diverse da quelle connesse al rapporto di lavoro.

Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, anche in relazione alle specifiche esigenze tecnico-produttive, le Parti si danno reciprocamente atto che si potrà far ricorso a specifici accordi integrativi di natura collettiva e/o individuale anche con riferimento ad eventuali istituti o compensi già regolamentati aziendali.

Le Parti si danno atto che con il presente articolo si è data attuazione all'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004.

## Art. 10 - Previdenza complementare.

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

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

- con riferimento alla retribuzione annua (retribuzione base, aumenti periodici di anzianità, ratei di 13a mensilità):
  - 1% a carico del lavoratore. Previa sua espressa volontà, l'aliquota è estensibile all'1,5% ovvero al 2% ovvero al 3% ovvero al 4%;
  - 1,0% a carico del datore di lavoro; **con decorrenza dal 1° gennaio 2017 l'aliquota a carico del datore di lavoro sarà pari a 1,2%.**
- con riferimento alla quota di TFR, calcolata sulle medesime voci retributive contrattuali di cui sopra, da maturare nell'anno:
  - per il lavoratore di prima occupazione, assunto successivamente al 28 aprile 1993: 100% del TFR;
  - per tutti gli altri dipendenti: quota del TFR pari al 2% della retribuzione annua, calcolata sulle medesime voci retributive contrattuali di cui sopra.

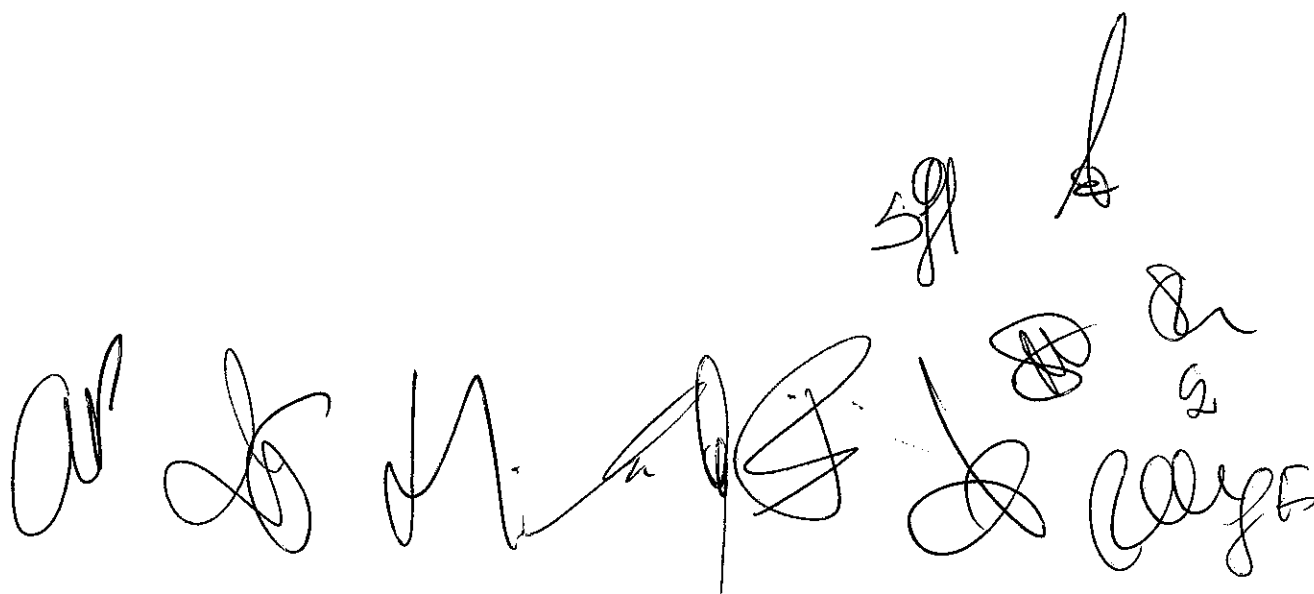
La contribuzione a carico del datore di lavoro e dei dipendenti ed il versamento del TFR, come sopra previsto, avranno decorrenza dalla data di iscrizione dei singoli dipendenti al Fondo ed il versamento della stessa avverrà conformemente alle disposizioni del Fondo.

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appear to be full names and initials, such as 'S.P.' and 'G.F.'.

**Sezione Seconda – Diritti Sindacali**  
**DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

Le Parti stipulanti convengono di incontrarsi entro il 31.12.2015 per armonizzare la disciplina relativa alla sezione II "Diritti sindacali" in conformità a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 10.1.2014 T.U. sulla rappresentanza e delle disposizioni legislative in materia.



A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in a loose horizontal line at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, representing the different parties to the agreement.

## Art. 19 - Classificazione dei lavoratori.

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

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

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

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

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

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

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

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

### 1° livello.

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

### 2° livello.

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

Profili:

- ausiliari;
- fattorini;
- guardiano custode.

### 3° livello.

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

Profili generici:

- addetto ad attività semplici di segreteria;
- addetto all'attività di movimentazione del magazzino
- autista

- Profili tecnici:

- addetti alle linee di confezionamento (macchine confezionatrici cellofanatrici, etichettatrici, imbustatrici, ~~avvolgitori~~, inscatolatrici ecc.);
- ~~controllo visivo e imbustamento;~~
- ~~addetto solo al carico e scarico macchine.~~

Ausiliari:

- ~~autista.~~

4° livello.

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

Profili generici:

~~operatore contabile addetto al sistema di fatturazione anche su videotermini o macchine elettrocontabili;~~ addetto alla contabilità con mansioni d'ordine

~~operatore addetto al centro EDP;~~ addetto al centro EDP/IT con mansioni d'ordine;

- addetto alla compilazione dei documenti di spedizione;

- addetto al controllo evasione ordini

- manutentore generico

- autista fattorino per servizi esterni

~~addetto alle macchine duplicatrici CD;~~

- Profili tecnici:

- addetto ai bagni galvanici;
- controllore qualità madri-matrici;
- addetto fotoincisione matrici;
- operatore alle presse di produzione e replica del supporto fisico/ottico alle macchine per la produzione e/o la stampa del disco e del CD/DVD/Blu-ray,

~~addetto al controllo evasione ordini;~~

*Spl. b*  
*GF*  
*GF*  
*GF*  
*GF*  
*GF*  
*GF*  
*GF*

- recordista;
- addetto alla copiatura del nastro matrice;
- operatore responsabile vidimazione etichette;
- addetto alle copie di videonastri ogni formato;
- addetto alle macchine duplicatrici DVD/Blu-ray ogni formato a tempo reale o ad alta velocità;
- addetto al controllo qualità **del supporto fisico/ottico** copie DVD/Blu-ray;
- operatore alle macchine di assemblaggio nastro magnetico in DVD/Blu-ray;
- manutentore generico;
- operatore alle macchine laccatrici e metallizzatrici.

Ausiliari:

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

5° livello.

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

Profili generici:

- **addetto alla contabilità con mansioni di concetto;** contabile che imposta ed elabora le registrazioni;
- **addetto assistente analista del centro EDP/IT con mansioni di concetto;**
- addetto agli acquisti;
- grafico esperto e/o addetto alla macchina grafic computer animation;
- tecnico addetto al trasferimento da nastro magnetico e acetato e/o equivalenti;
- addetto alla segreteria con uso di lingue estere;
- **addetto all'assistenza clienti con uso di lingue estere.**
- tecnico addetto alla programmazione e al coordinamento della duplicazione nastri magnetici e della produzione di CD;
- manutentore che interviene su impianti di alta complessità;

- Profili tecnici

*SFR* *A*

- galvanista completo;
- ~~- addetto alla sincronizzazione sonora e montaggio di videonastri anche con colonne magnetiche separate;~~
- ~~- tecnico addetto al trasferimento, tramite telecinema, da film fotosensibile (negativo o positivo) a videonastri ogni formato anche con colonna magnetica separata;~~
- tecnico responsabile del controllo qualitativo **dei supporti fisici/ottici di ogni formato** di DVD/Blu-ray di ogni formato;
- ~~- tecnico addetto alla realizzazione ed elaborazione del nastro matrice;~~
- tecnico addetto alla realizzazione del master per **supporti fisici/ottici** CD/DVD/Blu-ray;
- **tecnico addetto alla realizzazione dell'Authoring dei DVD/VIDEO**
- conduttore macchina da stampa offset e serigrafica.

**Tecnico addetto ai montaggi di pre-master.**

**Ausiliari:**

- ~~- fuochista conduttore impianti richiedenti patente di 1° grado.~~

**6° livello.**

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

**Rientrano in questa categoria anche funzioni di supporto di elevata professionalità**

**Profili generici:**

- contabile **con funzioni di coordinamento** che coordina il lavoro di altri contabili;
- capo reparto **con funzioni di coordinamento** che coordina il movimento e la produzione del reparto stesso;
- **addetto ufficio stampa e social media**



**Profili tecnici:**


- tecnico addetto agli studi di registrazione video e/o audio;
- ispettore di zona;
- ~~- grafico pubblicitario progettista;~~
- analista programmatore del centro **sistemista** EDP/IT;
- traduttore simultaneo in lingue estere;
- tecnico addetto alla post-produzione con l'utilizzo di macchine ad elevata tecnologia (DVE Mixervideo editing elettronico, computer grafici).



**7° livello.**

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

sfl.  



Profili:

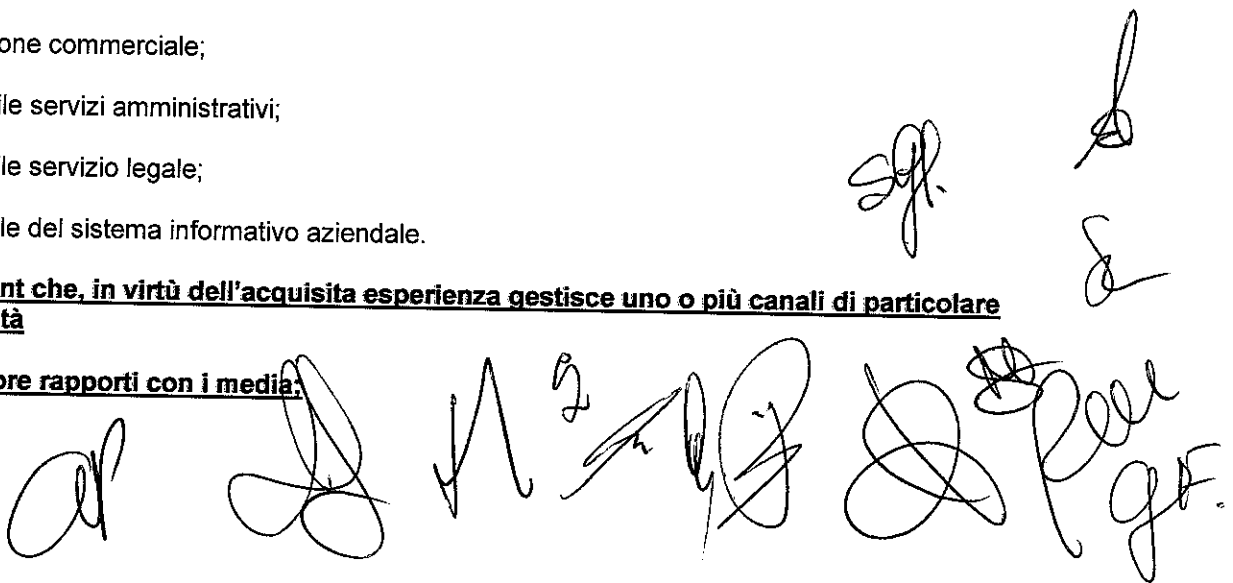
- capo tecnico studi di registrazione;
- capo centro EDP/IT;
- capo ufficio programmazione e pianificazione della produzione;
- —capo ufficio amministrativo e/o commerciale con responsabilità funzionale e organizzativa;
- capo o responsabile di importante reparto o centro di produzione con responsabilità sull'andamento tecnico e funzionale;
- ~~responsabile di repertorio;~~
- responsabile di controllo di gestione.
- key account;
- category manager;
- bookers;
- merchandising;
- addetto rapporti con i media e comunicazione web/digitale;
- product manager;
- production manager;
- A & R manager;
- Business analyst e/o financial analyst

8° livello.

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

Profili:

- responsabile dello stabilimento;
- capo divisione commerciale;
- responsabile servizi amministrativi;
- responsabile servizio legale;
- responsabile del sistema informativo aziendale.
- key account che, in virtù dell'acquisita esperienza gestisce uno o più canali di particolare complessità
- coordinatore rapporti con i media;



- esperto product manager;
- esperto production manager;
- esperto A & R manager;

## QUADRI

### 1) Classificazione.

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

### 2) Trattamento economico e normativo.

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

### 3) Responsabilità civile legata alla prestazione

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

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in two rows. The top row contains several distinct signatures, including one that appears to be 'G. Sp.' and another that looks like 'L. M.'. The bottom row contains a series of more stylized and overlapping signatures, some of which are partially obscured or written over each other.

## Art. 25 - Contratto a tempo determinato

Le Parti stipulanti ~~si richiamano all'accordo europeo UNICE-CEEP-CES 18 marzo 1999 dove~~, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si affermano 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, ~~peraltro~~ sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo, nella misura del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

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

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

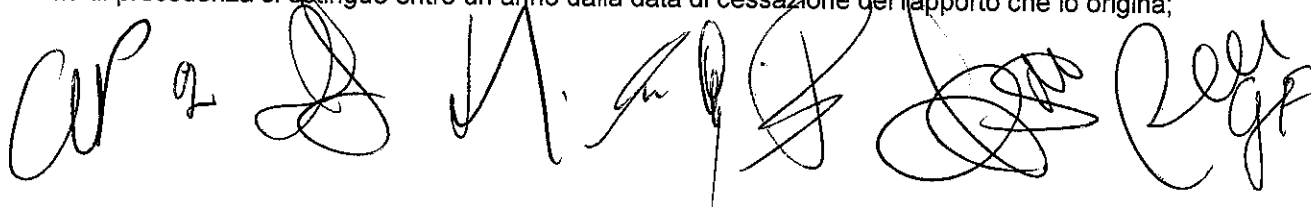
Sono comunque consentite ~~ai titoli di cui sopra~~ 5 assunzioni a termine. I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire i rischi specifici connessi alle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

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

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

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

- domanda dell'interessato al datore di lavoro in forma scritta entro i termini di legge (art. 5, comma 4-*sexies*, D.lgs 368/2001);
- avere prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi;
- luogo della precedenza: medesima unità produttiva e medesimo ambito comunale presso cui è stato prestato il precedente servizio;
- criteri di priorità per la scelta: nel caso di concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggior anzianità anagrafica;
- il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto che lo origina;



- il destinatario della proposta di assunzione che non l'accetti entro 10 giorni dalla data di ricevimento, decade dal diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato.

**Il congedo di maternità di cui all'art. 16, comma 1, del T.U. di cui al D.lgs 151/2001, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui sopra.**

**Alle lavoratrici fruitrici del suddetto congedo è riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine**

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

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

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

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

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

- produzione, distribuzione o commercializzazione di supporti audiovisivi nei tradizionali picchi distributivi (ricorrenze e/o festività);

- produzione, distribuzione o commercializzazione di supporti audiovisivi per spettacoli ricorrenti e/o per attività connesse alla partecipazione di fiere nazionali ed internazionali del settore videofonografico.

**Ai sensi dell'art. 5, comma 4 quinquies, il lavoratore assunto per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. Il diritto viene esercitato dall'interessato nei termini previsti dalla legge (art. 5, comma 4-sexies, D.lgs 368/2001).**

**Il diritto di precedenza di cui all'art. 5, commi 4- quater e 4- quinquies, deve essere espressamente richiamato nella lettera di assunzione.**

**Nota a verbale – Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni non compatibili con quanto sopra condiviso, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.**

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'AR'. To its right are several smaller, more compact signatures, some of which are partially overlapping. On the far right, there is a signature that looks like 'Coll' with 'GF' written below it. The signatures are scattered across the bottom third of the page.

**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 e 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 situazioni particolari, in sede aziendale, con accordo tra direzione e R.S.U. e, in mancanza di quest'ultime con le OO.SS. territoriali, la percentuale di cui al comma precedente potrà essere elevata sino al 20%.**

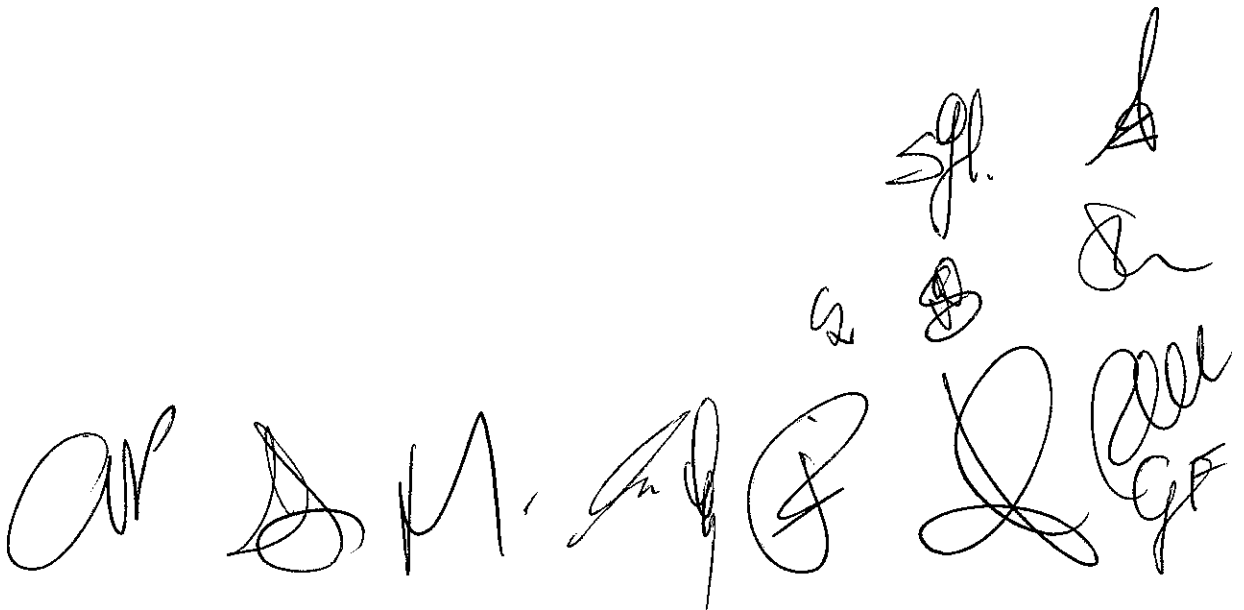
In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

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.

**Nota a verbale – Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni non compatibili con quanto sopra condiviso, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.**



## Art. 26 bis - Contratto di inserimento

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

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

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

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

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

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

Nel contratto sono indicati:

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

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

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

~~Nel progetto verranno indicati, inoltre:~~

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a circled 'S' in the middle, and several other signatures on the right.

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

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

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

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

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

~~Per quanto riguarda la malattia e l'infortunio non sul lavoro il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni. Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico, si applica la disciplina contrattuale prevista per i dipendenti di eguale qualifica (operai, impiegati e quadri).~~

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

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

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

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

~~*Note 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).~~

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately ten distinct marks, including what appear to be full names and initials, some written in a cursive style and others more blocky or stylized.

**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, **la durata del periodo di prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale (vedi allegato 2 bis).**

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

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

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

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

Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
8	72 36	20 15	20 15	32 6
7	72 36	20 15	20 15	32 6
6	72 36	20 15	20 15	32 6
5	66 36	20 15	20 15	26 6
4	60 36	18 15	18 15	24 6
3	54 24	16 12	16 6	22 6

**In caso di apprendistato con durata inferiore a 36 mesi, la durata dei periodi indicati sarà proporzionalmente riparametrata.**

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 **inerente alla qualifica da conseguire.**

**Non è comunque possibile stipulare un contratto di apprendistato per una durata inferiore a 6 mesi.**

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

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo: **trattamento economico equiparato** inquadramento al livello di destinazione finale, **inquadramento come nel precedente punto.**
- **Il livello di destinazione si acquisisce al termine del periodo di apprendistato.**
- al termine del secondo periodo previsto dal presente articolo, verrà effettuata su richiesta del lavoratore, una verifica tra le parti relativamente al periodo trascorso, ai risultati realizzati ed alle prospettive future.

Il periodo di apprendistato professionalizzante ex art. 49 D.Lgs. 276/2003 iniziato presso altri datori di lavoro (anche non dello stesso settore) deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

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

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

~~La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.~~

E' demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.

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

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

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

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti per l'applicazione di particolari normative ed istituti ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 comma 2 del D.Lgs. 276/2003 **7, comma 3, D.Lgs. 167/2011.**

**Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato. Le Parti stipulanti il contratto individuale potranno recedere dal contratto stesso dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c., di 15 giorni decorrente dal termine del periodo di formazione.**

**In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**

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

**Nota a verbale - Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni non compatibili con quanto sopra condiviso, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.**

## 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.~~ **Le parti nel contratto individuale di apprendistato definiscono il Piano Formativo Individuale (P.F.I.), che potrà essere redatto secondo lo schema di cui all'Allegato ... del presente contratto, nel quale sarà indicato il percorso formativo per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con le qualifiche professionali di destinazione. Tale formazione**

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'S.P.', 'D', and 'P.F.F.'.

**professionalizzante sarà non inferiore ad 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione iniziale relativa al rischio specifico) e potrà essere svolta anche on the job, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali ecc..**

**La formazione professionalizzante potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, comma 3, D.lgs 167/2011.**

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.

**In attesa della piena operatività del libretto formativo, l'azienda provvede all'attestazione dell'attività formativa secondo lo schema di cui all'allegato .... del contratto.**

**L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda.**

~~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.~~

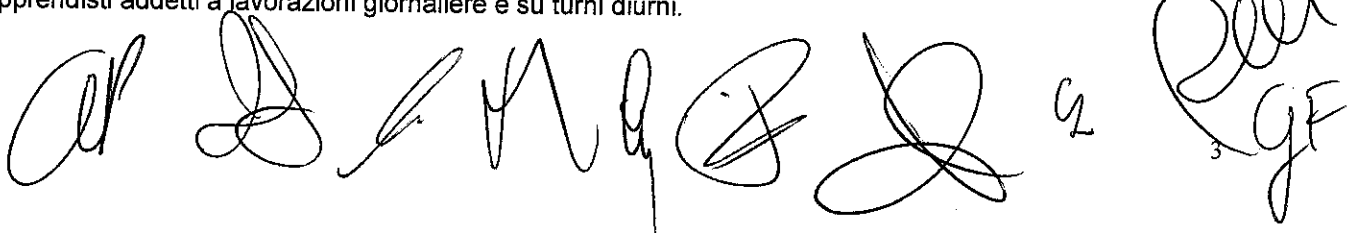
~~Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.~~

~~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)~~

**Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente articolo, valgono per gli apprendisti le norme previste dal presente contratto in quanto applicabili.**

*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
- Gestione servizi bancari
- Gestione acquisiti/incassi
- Adeguata conoscenza dei necessari programmi informatici
- Adeguata conoscenza, a seconda delle necessità, di una o più lingue estere

### 2. Addetti alla contabilità

- Configurazione sistema della contabilità generale e analitica
- Principi ragionieristici di base
- Trattamento operazioni fiscali, previdenziali e assicurative
- 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
- Adeguata conoscenza dei necessari programmi informatici
- Adeguata conoscenza, a seconda delle necessità di una o più lingue estere

### 4. Addetti alle risorse umane

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

### 5. Addetti ai servizi legali/assicurativi

- Conoscenza normativa in materia di diritto civile, penale, amministrativo, industriale del lavoro

Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top right, a signature below it, a signature below that, and a signature at the bottom right. There are also several initials and scribbles at the bottom of the page, including a large 'GF' at the bottom right.

- 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.

**13. Addetto agli studi di registrazione video e/o audio**

- Conoscenza relativa a strumenti di presa diretta (microfoni e apparecchiature dedicate);
- Capacità di utilizzo degli strumenti di presa diretta;
- Conoscenza delle attrezzature di ripresa e del posizionamento delle luci;
- Capacità di utilizzo delle attrezzature di ripresa e del posizionamento delle luci;

**14. Addetto alla post produzione con l'utilizzo di macchine ad elevata tecnologia (DVE Mixervideo editing elettronico, computer grafici)**

- Conoscenza relativa ai principali sistemi informatici, alla condivisione dei dati, alle reti;
- Conoscenza dei codec video e audio al fine di svolgere in autonomia le lavorazioni tapeless.

**15. Addetto rapporti con i media e social media**

- Conoscenza approfondita dei media di riferimento;
- Capacità di elaborazione progetti di ufficio stampa;
- Capacità organizzazione conferenze stampa e interviste;
- Conoscenza approfondita strumenti di ufficio stampa e capacità di scrittura

**16. Addetto ai montaggi di pre-master**

- Conoscenza dei software di montaggio digitale non lineare;
- Capacità di gestire il materiale girato;
- Capacità di archiviazione;

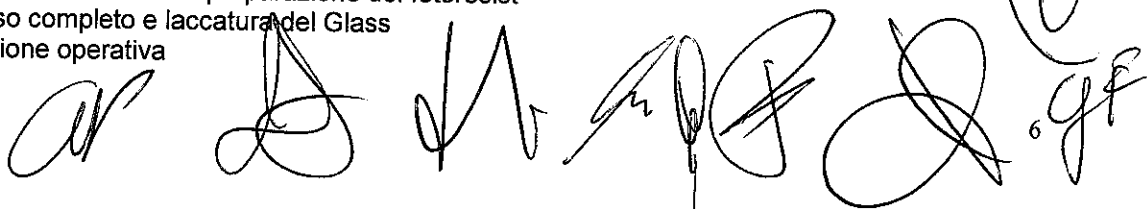
Competenze tecnico professionali specifiche – singoli profili formativi per categorie figure operaie

**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



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are scattered across the bottom section of the document.

- 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 produzione e replica del supporto fisico/ottico**

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

**4. Addetto alla stampa, serigrafia e/o off-set su dischi CD, DVD e Blu-ray supporto fisico/ottico, 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

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

**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**

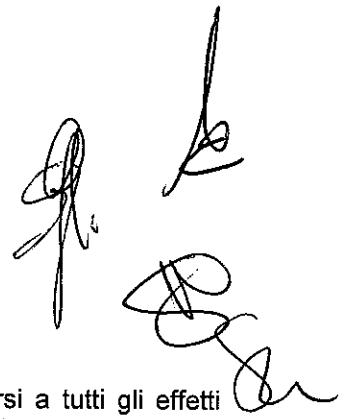
- Conoscenza sicurezza generale
- Conoscenza sicurezza specifica di lavorazione
- Dispositivi di protezione individuale
- Sistemi di qualità e ambiente
- Ecologia
- Conoscenza struttura impianti
- Organizzazione della manutenzione
- Avviamento
- Fermata generale macchina
- Attrezzaggio
- Montaggio e 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**

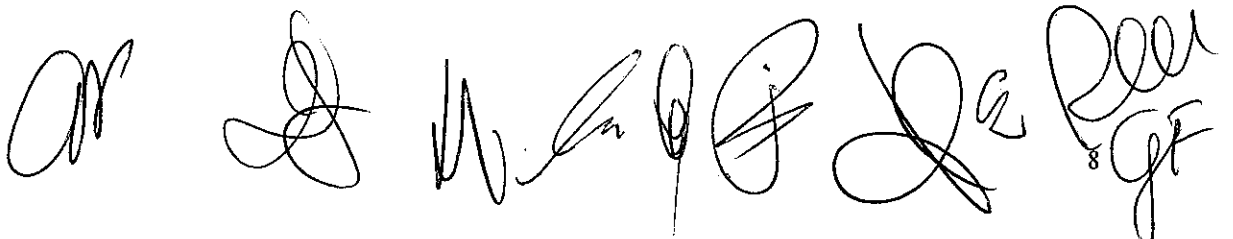
- Apprendimento fasi di lavorazione
- Apprendimento specifiche tecniche internazionali per l'Authoring
- Apprendimento nozioni base di grafica computerizzata
- Apprendimento nozioni base di montaggio elettronico
- Apprendimento tecniche di valutazione dei materiali audio, video ecc.ecc.
- Apprendimento 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

Handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located to the right of the list for section 9.

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

A row of seven handwritten signatures in black ink, located at the bottom of the page.

Al.

**PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE**  
**Apprendistato professionalizzante o di mestiere, art. 4 del D.lgs. 167/2011**

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

\_\_\_\_\_

**1. Azienda**

Ragione sociale

\_\_\_\_\_

Sede (indirizzo)

\_\_\_\_\_

CAP (Comune)

\_\_\_\_\_

Partita IVA

Codice Fiscale

\_\_\_\_\_

Telefono

Fax

\_\_\_\_\_

e-mail

\_\_\_\_\_

Legale rappresentante (nome e cognome)

\_\_\_\_\_

*[Handwritten signatures and initials]*

**2. Apprendista**

1.1.1 Dati anagrafici

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_

C.F. \_\_\_\_\_

Cittadinanza \_\_\_\_\_ Scadenza permesso di soggiorno \_\_\_\_\_

Nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ Residenza/Domicilio \_\_\_\_\_

Prov. \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_

Telefono \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

Esperienze lavorative

periodi di apprendistato svolti dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

**Aspetti normativi**

Data di assunzione

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire

Durata

**Categoria/Livello di inquadramento iniziale**

Categoria/Livello di inquadramento finale

**3. Tutor**

Tutor aziendale sig./ra

C.F.

Categoria/ Livello di inquadramento

Anni di esperienza

**4. Contenuti formativi**

**Are tematiche aziendali/professionali**

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'ap', 'S', 'GF', and others.

processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_
- 7) \_\_\_\_\_

**Aree tematiche di base e trasversali**

La formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali sarà realizzata in conformità agli standard relativi all'offerta formativa pubblica definiti dalla Regione.<sup>1</sup>

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

- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali
- (.....altro)

<sup>1</sup> Specificare la regione nella quale viene instaurato il rapporto di lavoro. (Si ricorda che i datori di lavoro che hanno sedi in più regioni possono fare riferimento all'offerta formativa della regione dove è ubicata la sede legale).

*[Handwritten signatures and initials]*

APPENDICE

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA

Dati apprendista/azienda

**Apprendista**

nome e cognome .....

C.F. ....

Luogo e data di nascita .....

Residenza .....

indirizzo .....

Titolo di studio .....

assunto in apprendistato professionalizzante

dal ..... al .....

per conseguire la qualifica di .....

**Azienda**

Ragione Sociale .....

Indirizzo .....

Tel. .... fax .....


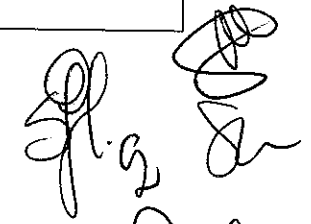
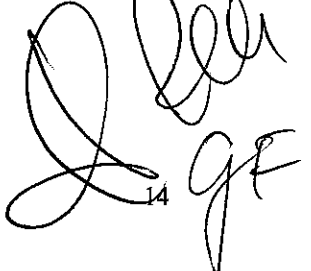
e-mail .....



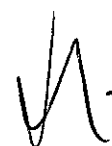

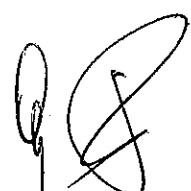
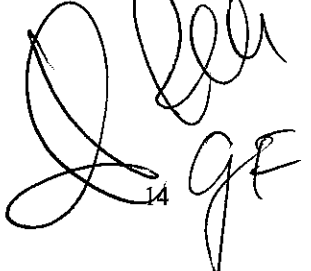
Nominativo del tutor/referente aziendale .....

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in size and orientation, including some that appear to be initials or short names.

**Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato**

<u>Competenze generali / specifiche</u> - <u>insegnamento</u> (con riferimento al piano formativo individuale)	<u>Durata in</u> <u>Ore/periodo</u>	<u>Modalità adottata</u> - <u>On the job</u> - <u>Affiancamento</u> - <u>Altro</u>	<u>Firma tutor</u> e <u>apprendista</u>
	..... ore <u>Periodo</u> ..... .....	- <u>On the job</u> - <u>Affiancamento</u> - <u>Altro</u>	<u>Firma tutor/referente</u> ..... <u>Firma apprendista</u> ..... -
	..... ore <u>Periodo</u> ..... .....	- <u>On the job</u> - <u>Affiancamento</u> - <u>Altro</u>	<u>Firma tutor/referente</u> ..... <u>Firma apprendista</u> ..... -
	..... ore <u>Periodo</u> ..... .....	- <u>On the job</u> - <u>Affiancamento</u> - <u>Altro</u>	<u>Firma tutor/referente</u> ..... <u>Firma apprendista</u> ..... -
	..... ore <u>Periodo</u> ..... .....	- <u>On the job</u> - <u>Affiancamento</u> - <u>Altro</u>	<u>Firma tutor/referente</u> ..... <u>Firma apprendista</u> ..... -
	<u>Totale ore</u> .....		

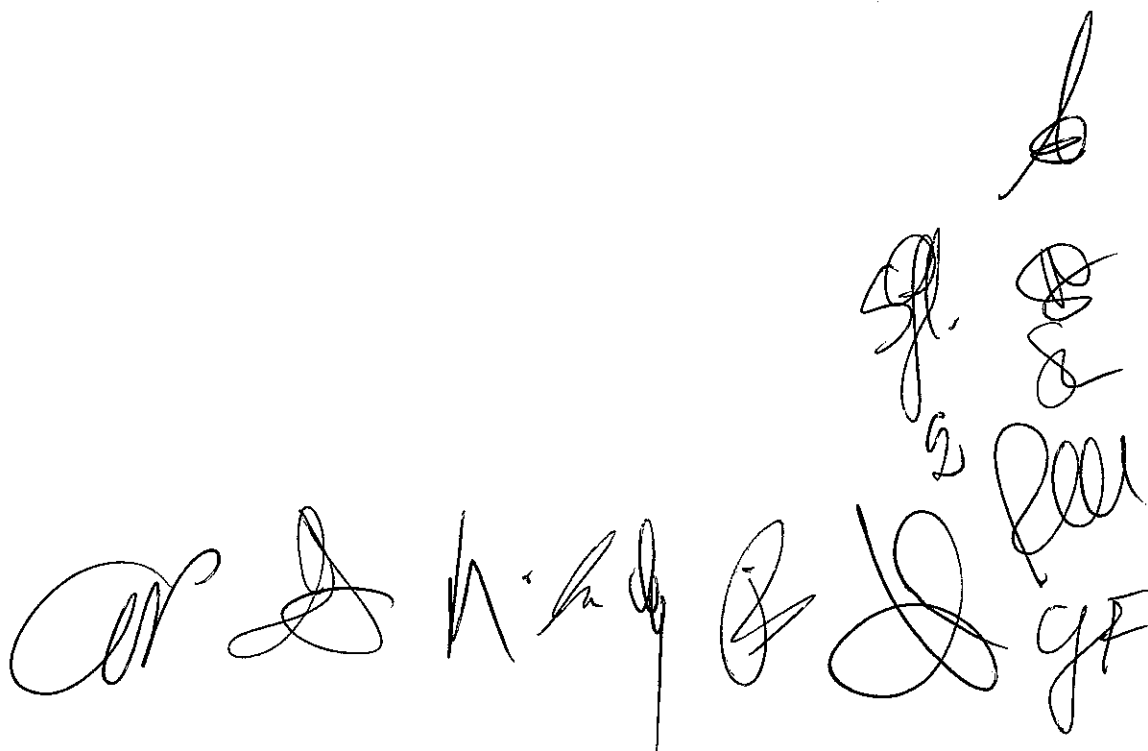
  
  


**Art. .... - Tutela diritto d'autore**

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

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



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are arranged in two rows. The top row contains several distinct signatures, including one that appears to be a stylized 'S' or 'L'. The bottom row contains more signatures, some of which are more cursive and less legible, including one that looks like 'GF'.

## NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

### 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. 21 - Assenze.

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

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

### Art. 24 bis - Tutela diritto d'autore

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

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

### Art. 25 - Provvedimenti disciplinari.

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

~~(a) richiamo verbale;~~

~~(b) ammonizione scritta;~~

~~(c) multa non superiore a 3 ore di paga base e contingenza;~~

~~(d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;~~

~~(e) licenziamento ai sensi dell'art. 27.~~

### Art. 26 - Multe e sospensioni.

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

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

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

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

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

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

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave 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;~~
- ~~(c) assenza senza giustificato motivo per 4 giorni di seguito o per 3 volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi;~~
- ~~(d) recidiva in qualunque delle mancanze che abbiano dato luogo a 2 provvedimenti di sospensione;~~
- ~~(e) condanna a una pena detentiva, comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale dell'operaio;~~
- ~~(f) insubordinazione grave;~~
- ~~(g) furto;~~
- ~~(h) atti dolosi e impicanti colpa grave che possano arrecare danno all'azienda;~~
- ~~(i) danneggiamenti volontari, rivelazioni di procedimenti o sistemi di lavoro, trafugamenti di disegni; lavorazioni in stabilimento per conto proprio o di terzi con grave danno per l'azienda.~~
- ~~(l) diffonda o commercializzi copie contraffatte di opere protette dal diritto d'autore come tutelato dall'art. 24 bis.~~

#### **Art. 14 - Doveri dell'impiegato. Rapporti in azienda**

I rapporti tra lavoratrici e lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza. Non saranno pertanto ammessi:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some appearing to be initials like 'S.F.', 'S.D.', and 'G.F.'.

- Comportamenti indesiderati e/o offensivi a connotazione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano anche influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
- Qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che, rientrando nella propria sfera personale, risultino non pregiudizievoli dell'attività lavorativa e della convivenza nei luoghi di lavoro.

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

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

L'azienda si impegna a rendere accessibili a tutti i lavoratori/lavoratrici coinvolti le disposizioni, le procedure e i regolamenti aziendali aggiornati.

**Art. 14 bis — Tutela diritto d'autore**

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

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

**Art. 15 - Assenze e permessi.**

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

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

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

L'impiegato — Il lavoratore/lavoratrice deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere un 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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a signature that appears to be 'SPL' followed by a stylized flourish. Below it, there are more initials, including 'SPL' and 'SPL' again. At the bottom center and left, there are several large, stylized signatures, some of which appear to be 'AR', 'SPL', and 'SPL'.

**(C) osservare quanto previsto al precedente articolo 14**

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

Le mancanze del lavoratore impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- (a) rimprovero verbale;
- (b) rimprovero scritto;
- (c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- (d) sospensione dal lavoro con relativa decurtazione della retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;
- (e) licenziamento senza preavviso.

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

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

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

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

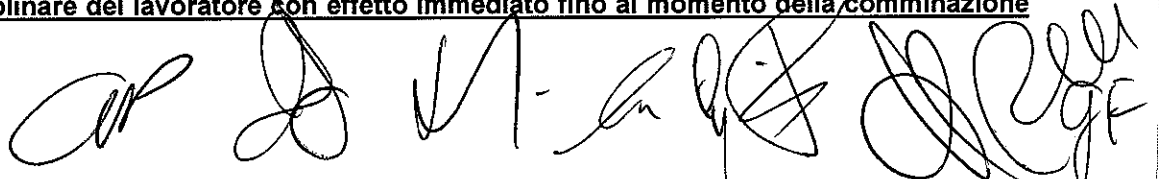
**Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.**

**Salvo che per il richiamo verbale che non costituisce provvedimento disciplinare, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.**

**L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni.**

**Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra potrà essere prorogato fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.**

**In caso di licenziamento di cui al precedente punto e) l'azienda può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato fino al momento della comminazione del provvedimento.**



Ove il licenziamento venga applicato, esso ha effetto dal momento della disposta sospensione. Qualora viceversa, l'azienda non proceda al licenziamento, il lavoratore è riammesso in servizio, a tutti gli effetti, dal momento della disposta sospensione.

Art. ... Richiamo scritto, Multe e sospensioni

Potrà essere inflitto il provvedimento di richiamo scritto, multa o sospensione al lavoratore che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- (a) non si presenti, come previsto dall'art. 21 (Assenze), al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- (b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- (c) esegua negligenemente il lavoro affidatogli;
- (d) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- (e) si presenti al lavoro in stato di manifesta ubriachezza;
- (f) fuori dall'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- (g) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esiste e sia indicato con apposito cartello;
- (h) lavori per conto proprio o per terzi nello stabilimento;
- (i) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dello stabilimento;
- (l) insubordinazione lieve;
- (m) contravvenga a quanto previsto in materia di tutela del diritto d'autore dall'art.....;
- (n) contravvenga a quanto disposto dall'art. 14

Il richiamo scritto verrà applicato per le mancanze di minore rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggiore rilievo.

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

Art. 27 - Licenziamento per mancanze.

Il licenziamento con immediata risoluzione 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 e comunque in tutte quelle azioni che implicino il venir meno del rapporto fiduciario..

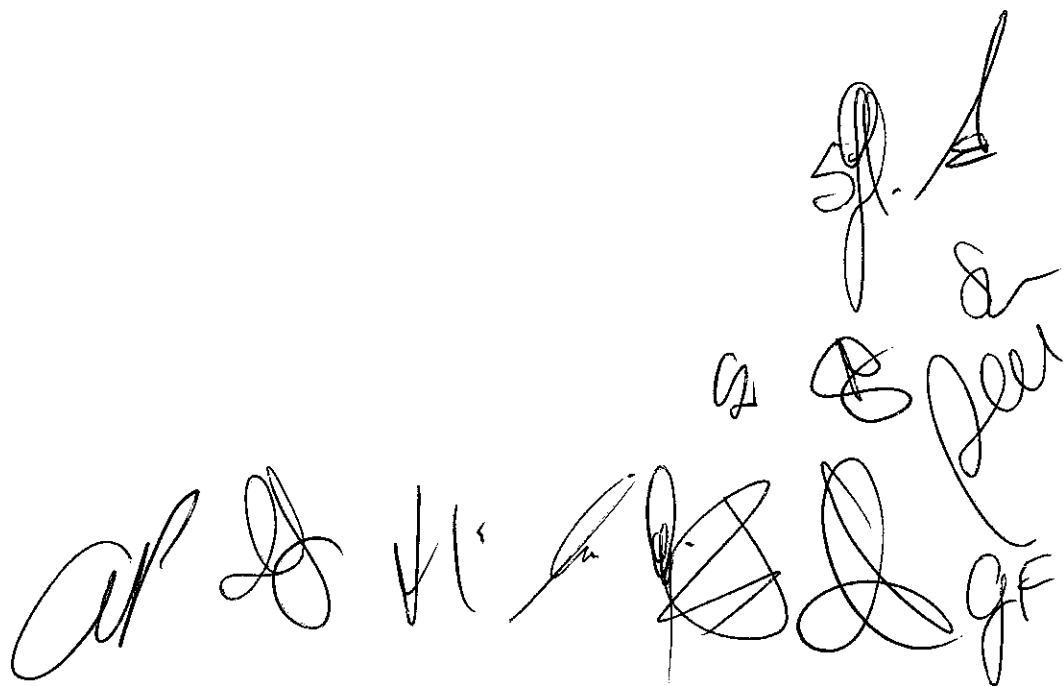
A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

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

Handwritten signatures and initials are present in the right margin and bottom of the page. On the right side, there are several vertical signatures, including one that appears to be 'SP'. At the bottom, there are several large, stylized signatures and initials, some of which are written over the printed text of item (h).

(l) danneggiamenti volontari, rivelazioni di procedimenti o sistemi di lavoro, trafugamenti di disegni; lavorazioni in stabilimento per conto proprio o di terzi con grave danno per l'azienda.

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



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signatures are highly stylized and cursive, including several large, overlapping loops and flourishes. Some initials are more legible, such as 'GF' at the bottom right.

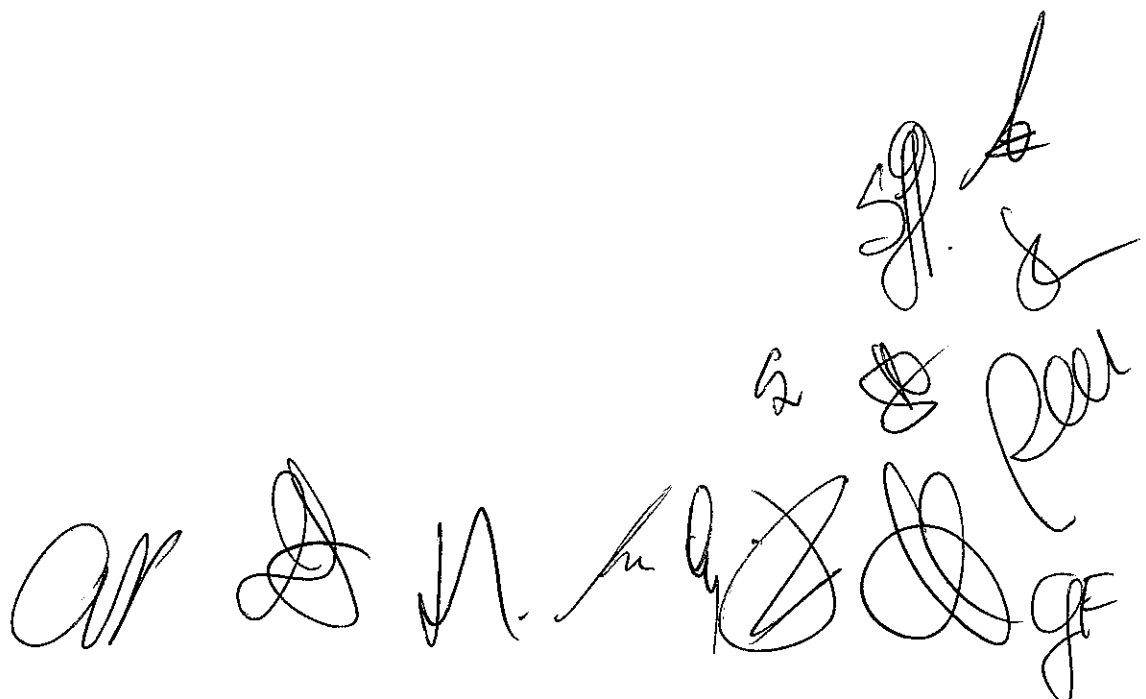
**Art. 46 - Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa.**

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

**Fermo restando l'obbligatorietà della distribuzione ai lavoratori del contratto le aziende riceveranno copia in formato elettronico dalle parti stipulanti dello stesso e provvederanno alla distribuzione secondo le modalità più opportune e confacenti alle singole realtà aziendali.**

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

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



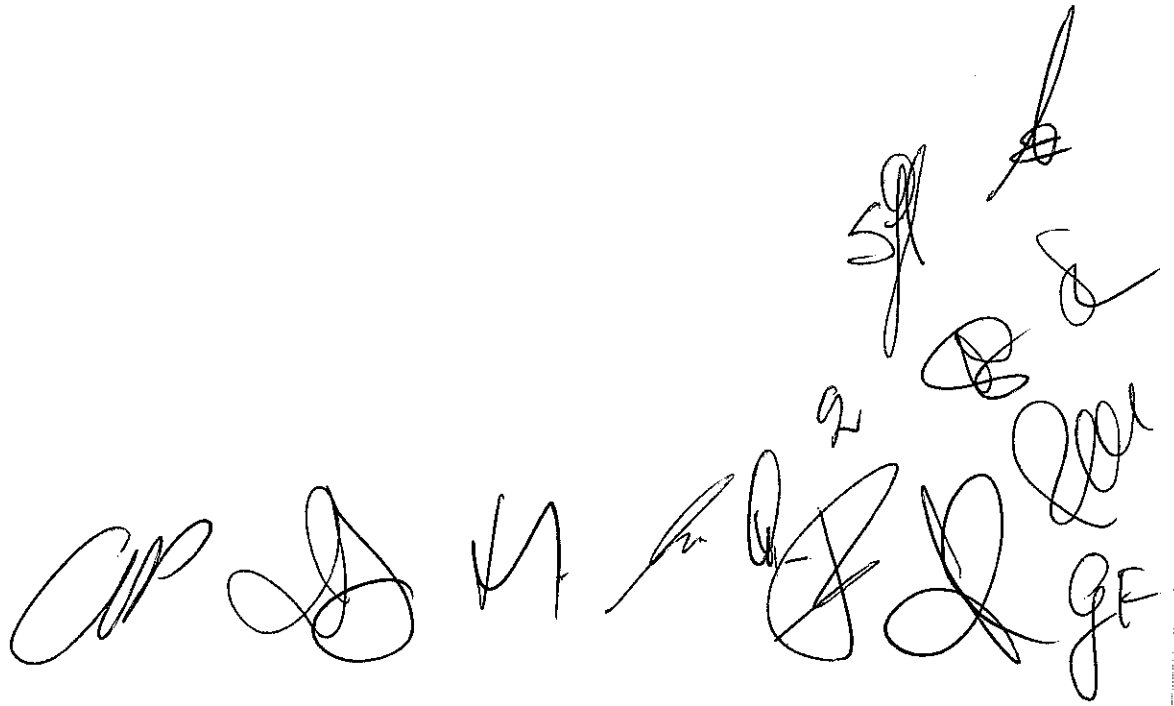
A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in a loose cluster at the bottom right of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. They appear to be the signatures of the representatives of the parties stipulating the contract.

**Art. 47 - Decorrenza e durata.**

Il presente contratto decorre dal ~~1° gennaio 2011~~ 1° gennaio 2014 e scadrà il ~~31 dicembre 2013~~ 31 dicembre 2016.

Per ciò che attiene alle procedure da seguire per il rinnovo contrattuale si fa rinvio a quanto previsto nell'art. 2, Sezione Prima, "Il sistema delle relazioni sindacali".

I singoli istituti modificati ~~ed~~ e/o introdotti dal presente accordo, decorrono dal ~~1° gennaio 2011~~ 1° gennaio 2014, ove non sia specificata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e scadenze indicate per la parte retributiva.

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a loose, roughly triangular pattern at the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Some initials, such as 'GF' and '2', are clearly visible.

**Parte speciale I - OPERAI**

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

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

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

**Il lavoratore deve inoltre giustificare l'assenza inviando al datore di lavoro a mezzo fax, mail o altro strumento idoneo individuato aziendaliemente e comunicato a tutti i lavoratori, entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico dell'INPS, come previsto dall'art. 25 L. 183/2010, nonché dalla Circ. INPS del 31.1.2011 e dall'Accordo Interconfederale Confindustria CGIL-CISL-UIL del 20.7.2011.**

**In caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia, a qualsiasi causa imputabile (a titolo esemplificativo per problemi tecnici di trasmissione o per insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore dovrà preavvertire l'azienda del mancato invio telematico del certificato ed inviare alla stessa, entro il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico di malattia, che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, ai sensi di quanto previsto dalla Circ. n. 4 del 18.3.2011 Dipartimento Funzione Pubblica e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.**

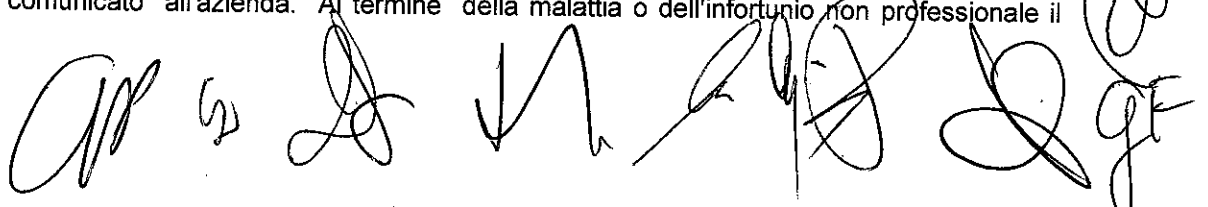
~~L'invio di detto certificato~~ **Quanto sopra** è prescritto anche per assenze di durata fino a 3 giorni. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, sia in caso d'inizio che di prosecuzione dell'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

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

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

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

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



lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

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

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

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

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

**Per quanto concerne il trattamento economico dell'apprendista si rinvia a quanto espressamente previsto all'art ....in materia di apprendistato professionalizzante.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A collection of handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right, there is a large signature 'CIP', followed by several smaller, less legible signatures and initials, including what appears to be 'W', 'E', and 'G.F.'.

## Parte speciale I OPERAI

### Art. 27 - Tutela della maternità e della paternità.

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

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

Esse non possono essere adibite al lavoro:

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

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

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

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

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

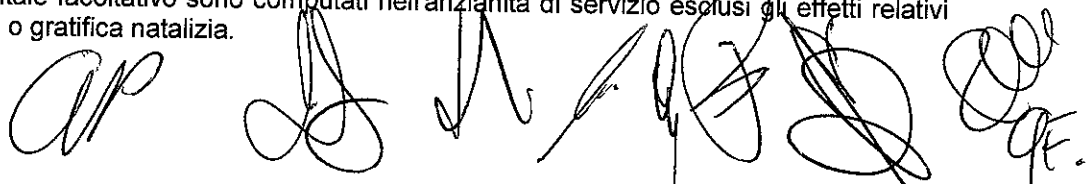
Al fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, per ogni bambino nei primi suoi 8 anni di vita, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2, art. 32 e 33, D.lgs. 26.3.01. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

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

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

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

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



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

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

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

I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore:

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

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

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

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

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

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

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

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

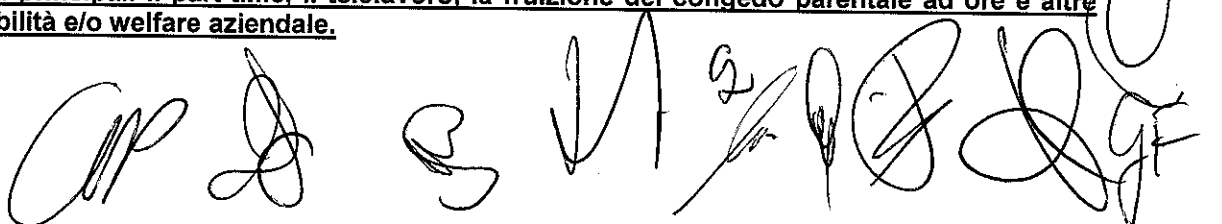
Nel caso di dimissioni presentate ai sensi di quanto sopra, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

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

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

**Le Parti affermano l'importanza di valorizzare il tema della conciliazione vita lavoro all'interno della contrattazione.**

**In particolare si demanda in sede aziendale l'individuazione delle possibili soluzioni organizzative compatibili con le esigenze dei lavoratori/lavoratrici e dell'organizzazione aziendale, individuando quali strumenti principali il part-time, il telelavoro, la fruizione del congedo parentale ad ore e altre forme di flessibilità e/o welfare aziendale.**



## Parte speciale II QUADRI - IMPIEGATI

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

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

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

**Il lavoratore deve inoltre giustificare l'assenza inviando al datore di lavoro a mezzo fax, mail o altro strumento idoneo individuato aziendali e comunicato a tutti i lavoratori, entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico dell'INPS, come previsto dall'art. 25 L. 183/2010, nonché dalla Circ. INPS del 31.1.2011 e dall'Accordo Interconfederale Confindustria CGIL-CISL-UIL del 20.7.2011.**

**In caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia, a qualsiasi causa imputabile (a titolo esemplificativo per problemi tecnici di trasmissione o per insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore dovrà preavvertire l'azienda del mancato invio telematico del certificato ed inviare alla stessa, entro il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico di malattia, che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, ai sensi di quanto previsto dalla Circ. n. 4 del 18.3.2011 Dipartimento Funzione Pubblica e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.**

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

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

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

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

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



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

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

**Per quanto concerne il trattamento economico dell'apprendista si rinvia a quanto espressamente previsto all'art ...in materia di apprendistato professionalizzante.**

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

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

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

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

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

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

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

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

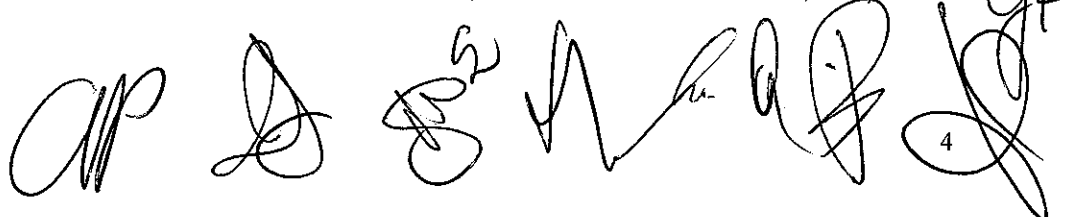
Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso.

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

Per gli impiegati coperti da assicurazione obbligatoria, o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso d'infortunio di malattia professionale non si farà luogo al cumulo fra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo, in ogni caso all'impiegato, il trattamento più favorevole.

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

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled number 4.

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

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'S.P.' and 'G.F.'.

## Parte speciale II Quadri-Impiegati

### Art. 17 - Preavviso.

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

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

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

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

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

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

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'AR', 'D', 'B', 'N', 'P', 'S', 'G', 'E', 'G', 'F', 'S', 'E', 'C', 'G', 'F'.

## Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti individuano in "Salute Sempre" il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa a cui le imprese ed i lavoratori del settore faranno riferimento.

Le Parti convengono che l'iscrizione al Fondo avrà decorrenza dal 1° gennaio 2015, con le seguenti modalità:

- per il solo primo anno, ossia dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015 saranno iscritti automaticamente al Fondo tutti i lavoratori a tempo indeterminato al superamento del periodo di prova disciplinati dal presente CCNL che non beneficino già di forme di assistenza sanitaria integrativa derivanti da specifico accordo. Il costo pro dipendente per il solo anno 2015 sarà interamente a carico dell'azienda che verserà al Fondo il contributo pari ad € 10 mensili (€ 120,00 annuali);
- negli anni successivi l'iscrizione sarà effettuata su base volontaria ed il contributo sarà suddiviso tra azienda (70%) e iscritto (30%).

Le parti riconoscono nello Statuto e nel Regolamento del Fondo le norme cui fare riferimento per la disciplina del presente articolo.

Sono escluse dal presente obbligo contrattuale le aziende che hanno istituito forme di assistenza sanitaria integrativa, che prevedano versamenti complessivamente non inferiori a quelli previsti dal presente articolo.

Tutto quanto sopra è condizionato all'accettazione formale da parte del Fondo Salute Sempre alla richiesta di adesione del comparto videofonografico.



**AUMENTI CONTRATTUALI, DECORRENZE E MINIMI TABELLARI:**

Livello	parametri	1° tranche aumento dal 01.09.2014	2° tranche aumento dal 01.09.2015	3° tranche aumento dal 01.09.2016	Totale aumento
Q	129	45,15	45,15	54,18	144,48
8	124	43,40	43,4	52,08	138,88
7	113	39,55	39,55	47,46	126,56
6	106	37,10	37,10	44,52	118,72
5	100	35,00	35,00	42,00	112,00
4	93	32,55	32,55	39,06	104,16
3	86	30,10	30,10	36,12	96,32
2	78	27,30	27,30	32,76	87,36
1	73	25,55	25,55	30,66	81,76

Livello	Parametri	Minimi in vigore dal 1.6.2013	Indennità di contingenza	Minimi in vigore dal 1.09.2014	Minimi in vigore dal 1.09.2015	Minimi in vigore dal 1.09.2016
Q	129	1.451,65	532,58	1.496,80	1.541,95	1.596,13
8	124	1.419,49	532,58	1.462,89	1.506,29	1.558,37
7	113	1.252,76	527,95	1.292,31	1.331,86	1.379,32
6	106	1.093,38	522,52	1.130,48	1.167,58	1.212,10
5	100	1.023,97	520,96	1.058,97	1.093,97	1.135,97
4	93	909,67	517,38	942,22	974,77	1.013,83
3	86	790,90	514,19	821,00	851,10	887,22
2	78	694,88	511,45	722,18	749,48	782,24
1	73	630,25	509,94	655,80	681,35	712,01

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

**UNA TANTUM**

Ai lavoratori in forza alla data del 10 luglio 2014 viene riconosciuta una somma a titolo di una Tantum di Euro 210,00 lordi, uguale per tutti i livelli che verrà erogata in due tranches, rispettivamente di Euro 105,00 nel mese di novembre 2014, e di Euro 105,00 nel mese di gennaio 2015. Tale importo è commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo dal 1° gennaio 2014 al 31 agosto 2014, e sarà altresì riproporzionato per i contratti di lavoro a tempo parziale. L'importo forfetario una tantum non è utile agli effetti del computo di alcun istituto, diretto ed indiretto, contrattuale e legale, né come base di calcolo del TFR.

A collection of handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, including initials like 'AR', 'SU', 'SFR', 'G', 'M', 'Z', and 'GF'.

In relazione all'accordo sottoscritto in data odierna le OO.SS. si impegnano ad effettuare la consultazione certificata dei lavoratori, così come previsto dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10.1.2014 e a comunicarne l'esito entro il 28.7.2014.

Le modalità per la quota di sottoscrizione contrattuale per i lavoratori non iscritti a SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL pari ad € 21,00 saranno comunicate dalle OO.SS. in sede di stesura contrattuale.



A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, overlapping cluster at the bottom right of the page. The signatures are highly stylized and cursive, typical of personal or official signatures in legal documents. Some signatures are more prominent than others, and they appear to be from different individuals or organizations.