

Art. ... (1) - Sistema di Informazioni

..... omissis.....

Osservatorio nazionale

Le parti concordano di istituire un Osservatorio nazionale del settore che consenta la predisposizione e la diffusione adeguata di informazioni con la periodicità prevista dal Regolamento. A tal fine l'Osservatorio ~~dovrà predisporre~~ *predisporrà* schede aggiornabili e suscettibili di informatizzazione sui seguenti andamenti: mercati delle materie prime, flussi stagionali di lavoro, livelli e sviluppo delle tecnologie di lavoro, sia di processo che di prodotto, domanda e offerta di occupazione.

Nell'ambito dell'Osservatorio sarà inoltre dedicata particolare attenzione al tema dell'ambiente e della sicurezza, al fine di confrontare i reciproci orientamenti a fronte della evoluzione della normativa nazionale e comunitaria; a tale scopo l'Osservatorio si raccorderà con le iniziative congiuntamente assunte in merito dalle rispettive Confederazioni, anche per quanto concerne eventuali tematiche riguardanti gli scarichi idrici, sulla base degli elementi complessivi disponibili.

Per quanto concerne la formazione, con riferimento a quanto previsto all'art. ...(16) Formazione ed aggiornamento professionale, l'Osservatorio nazionale opererà il monitoraggio delle iniziative formative svolte a livello territoriale, collaborando con gli Enti interessati nell'elaborazione di progetti specifici.

Assofotolabo si impegna a fornire un quadro normativo di riferimento. Le Parti individueranno i macro fattori di rischio individuale e sociale da cui sottoscrivere un impegno comune per il loro controllo e relativi interventi che mirano alla riduzione dei fattori di rischio. Verranno valutate possibili iniziative comuni sul terreno della formazione e informazione.

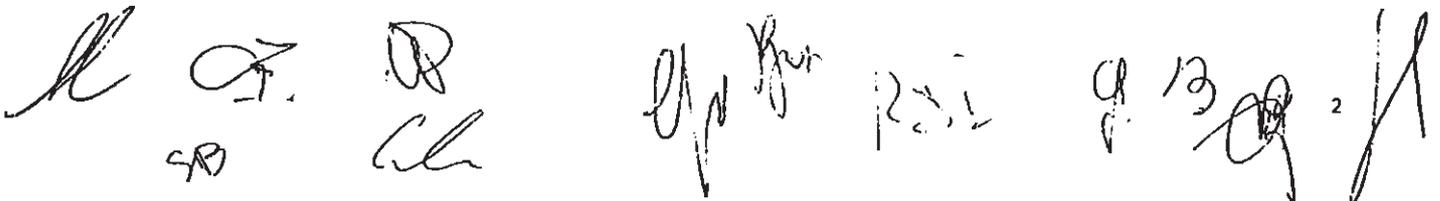
L'Osservatorio costituirà sede di esame e approfondimento in merito all'andamento e alle prospettive della occupazione, anche sulla base di indagini da effettuare tra le imprese del settore a mezzo di apposito questionario. In questo ambito, con riferimento alla occupazione femminile, verrà effettuata un'attività di studio e ricerca sulle azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991, al fine di individuare le soluzioni più appropriate rispetto alle specifiche situazioni di settore.

Tale Osservatorio potrà avvalersi di società di consulenza, comunemente indicate dalle parti, anche al fine di un più corretto flusso delle informazioni che è finalizzato anche allo studio preventivo delle evoluzioni tecnologiche.

Le Parti convengono di utilizzare tra l'altro i dati concernenti il mercato dei prodotti fotografici in Italia, che saranno acquisiti presso le relative Associazioni di rappresentanza.

In particolare i dati dell'Osservatorio potranno essere utilizzati a livello regionale per costruire una mappa delle attività anche sommerse del settore, caratterizzate dalle evasioni contrattuali e fiscali, individuando congiuntamente le iniziative più opportune di tipo legislativo e contrattuale per superare le attuali difficoltà del settore, con particolare riferimento al decentramento, al lavoro a domicilio e al mercato del lavoro.

Le Parti si impegnano per sostenere gli adeguati processi di ristrutturazione, d'ingresso di nuove tecnologie, di mantenimento o sviluppo della occupazione, ad operare



congiuntamente presso le Confederazioni nazionali e territoriali al fine di ottenere per il settore interventi di sostegno. Si fa particolare riferimento ai finanziamenti a tasso agevolato finalizzati allo sviluppo, di cui anche alla Legge 46/82 e successive modificazioni, sulla ricerca applicata e l'innovazione, che va riorganizzata e rifinanziata per consentire l'accesso effettivo della Impresa minore ai relativi fondi.

Nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio sarà costituita, entro il mese di ~~ottobre 2013~~ ~~febbraio 2004~~, una Commissione tecnica paritetica, rappresentativa delle specificità merceologiche del settore, che provvederà a verificare gli effetti delle innovazioni tecnologiche ed organizzative intervenute nelle realtà aziendali.

Nello svolgimento della propria attività, la Commissione avrà l'obiettivo di formulare eventuali proposte per l'integrazione e/o modifica della struttura dell'attuale sistema di inquadramento, che terranno conto anche di esperienze verificatesi a livello aziendale, nonché dell'introduzione della tecnologia digitale.

I lavori inizieranno entro il mese di ~~giugno 2014~~ ~~marzo 2004~~ e si concluderanno entro il mese di ~~dicembre 2014~~ ~~febbraio 2005~~. I risultati cui la Commissione perverrà saranno congiuntamente presentati alle Parti stipulanti, le quali ne valuteranno le condizioni di recepimento, nell'ambito del rinnovo ~~della parte economica del vigente CCNL previsto per il secondo biennio del prossimo triennio.~~

Con gli stessi tempi e modalità sopra previsti opererà inoltre una Commissione tecnica paritetica, con l'incarico di procedere ad una rilettura del testo contrattuale, allo scopo di evidenziare eventuali imprecisioni e di fornire congiuntamente – con particolare riferimento al tema dell'orario di lavoro – ipotesi di riformulazione di articoli o parti di essi, che non comporti complessivamente oneri né vantaggi per ciascuna delle Parti, tenendo conto anche del quadro legislativo vigente.

REGOLAMENTO - OSSERVATORIO

Al fine di rendere operativo l'Osservatorio nazionale di cui al presente articolo, le Parti stipulanti il C.C.N.L. hanno concordato il seguente regolamento attuativo:

- Verrà costituito dalle parti un gruppo di lavoro paritetico di 6 membri di cui 3 in rappresentanza delle OO.SS. congiuntamente stipulanti e 3 in rappresentanza dell'Associazione Fotolaboratori Italiani in conto terzi.
La partecipazione al gruppo deve intendersi a titolo gratuito.
- Il gruppo di lavoro avrà il compito di verificare le esigenze informative, le modalità di reperimento dei dati e delle informazioni ritenute di reciproco interesse dalle Parti stipulanti, tenuto conto dei vincoli di spesa.
Il gruppo di lavoro si avvarrà dei dati informativi che provengono dall'Assofotolaboratori e dalla A.I.F. (Associazione Italiana Fotocine) eventualmente integrati con dati in altro modo acquisiti o elaborati da altra fonte imparziale.
- Le Parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale nel mese di dicembre di ciascun anno per esaminare i risultati proposti dal gruppo di lavoro.

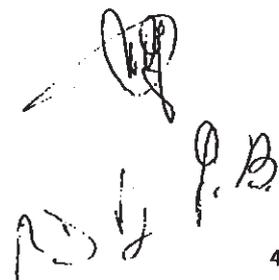
[Handwritten signatures and initials]
C.F. A.I.F. 9.13

Il suddetto esame avrà lo scopo di ricercare valutazioni convergenti intorno alle situazioni evidenziate e ai loro riflessi, ferme restando le reciproche autonomie e le rispettive competenze e responsabilità .

- Le riunioni del gruppo di lavoro verranno tenute presso l'Associazione Fotolaboratori o in altra sede stabilita di comune accordo.
- Le riunioni del gruppo di lavoro avverranno con cadenze semestrali salvo diverse intese tra le Parti.



983



Art. ... (3) - Decorrenza e durata

Il presente contratto ha validità triennale tanto per la parte economica che normativa e fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dal 1° luglio 2013 e scade il 30 giugno 2016. Esso si intenderà prorogato di anno in anno, ove non sia disdetta da una delle parti contraenti sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata.

In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal successivo contratto nazionale.

~~Le parti si danno atto di avere tenuto presente, nella redazione del presente contratto, i protocolli di intesa 22 gennaio 1983 e 23 luglio 1993, nonché gli Accordi Interconfederali vigenti, le cui norme, anche se non esplicitamente citate, si intendono qui richiamate ad ogni effetto utile.~~

La disdetta del contratto e le richieste per il rinnovo saranno presentate dalle OO.SS. in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

La Parte Imprenditoriale darà riscontro alla richiesta di apertura delle trattative entro 20 giorni dal ricevimento delle proposte di modifica.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del ccnl, e comunque per un periodo di sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel terzo anno di vigenza del contratto, in caso di scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale giudicato significativo e comunicato dall'Organismo competente nel mese di maggio, le Parti si incontreranno per valutare la ricaduta in termini di variazione dei minimi, utilizzando i criteri di calcolo usualmente impiegati.

Nel caso, nonostante il rispetto della procedura concordata, il contratto non venga rinnovato entro la scadenza del precedente, in sede di negoziato sarà determinata una copertura economica dei mesi di vacanza contrattuale.

[Handwritten signature]

C.F.
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SAB

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. ... (16) - Formazione ed aggiornamento professionale

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

A tal fine nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, anche attraverso apposita Commissione, oltre ad elaborare ed aggiornare gli obiettivi di conoscenze e competenze ed i relativi percorsi formativi per l'applicazione della norma relativa all'Apprendistato, valuteranno i fabbisogni formativi espressi dal settore al fine di assumere le iniziative concrete che siano di supporto alle aziende e ai lavoratori nella realizzazione della formazione continua tramite l'intervento di Fondimpresa.

Le Parti sono, infatti, convinte che una attività di indirizzo, iniziativa e coordinamento a livello nazionale in campo formativo, gestita pariteticamente, costituisca una rilevante garanzia dell'efficacia degli interventi di formazione continua.

Infatti il livello nazionale:

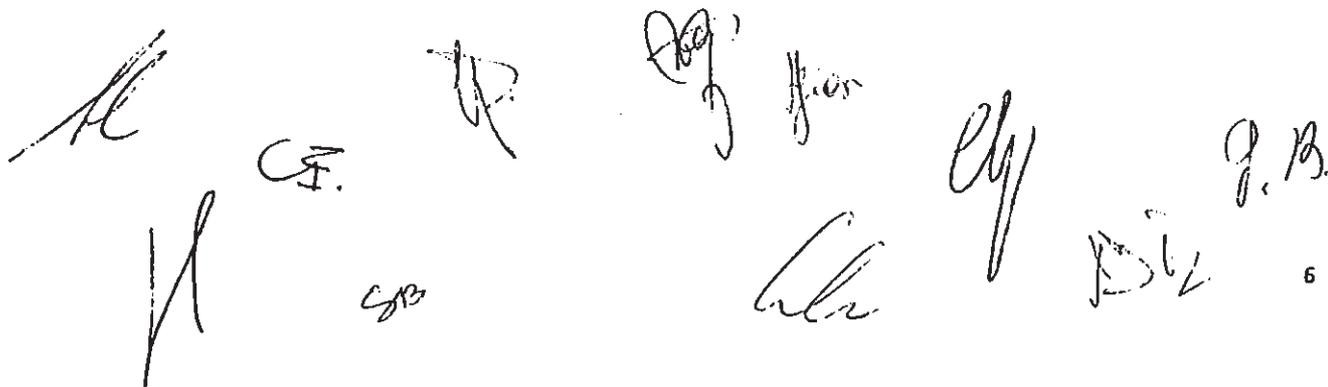
- può avvalersi delle migliori conoscenze specialistiche dei processi produttivi e della loro evoluzione tecnologica;
- può avvalersi della collaborazione delle migliori scuole specializzate;
- favorisce l'uniformità della formazione indipendentemente dalla collocazione territoriale delle singole aziende.

L'attività di cui sopra sarà svolta in coordinamento con le strutture territoriali delle Parti delle aree interessate e con le articolazioni territoriali di Fondimpresa.

I lavoratori che frequenteranno i corsi di cui al presente articolo potranno avvalersi dei permessi previsti dall'art. ... (39) - Diritto allo studio - parte seconda - norme comuni, del presente contratto, secondo la disciplina prevista dall'articolo stesso.

In relazione a quanto sopra i Gruppi e le aziende, nell'ambito degli incontri previsti dall'art. ... (1) - Sistema di informazioni - parte prima - norme generali, forniranno alla RSU e alle OO.SS. territoriali informazioni sui corsi effettuati, specificandone le finalità e i risultati conseguiti e sui corsi programmati.

La RSU e le OO.SS. potranno fornire alle aziende le proprie valutazioni, sia sulle necessità di formazione, sia sulla efficacia dei corsi effettuati.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature, a smaller one, the initials 'C.F.', another signature, 'S.B.', a signature that looks like 'Pier', a signature that looks like 'Ely', a signature that looks like 'P.B.', and finally the number '6'.

Art. ... (19) - Contratto a tempo determinato

Le Parti stipulanti si richiamano all'accordo europeo UNICE-CEEP-CES 18.3.1999 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

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

La durata del contratto a tempo determinato per motivi sostitutivi può essere comprensiva dei periodi di affiancamento ritenuti necessari sia per consentire al sostituto di inserirsi efficacemente nella attività che è chiamato a svolgere sia per consentire al lavoratore di reinserirsi in modo efficiente nella propria attività.

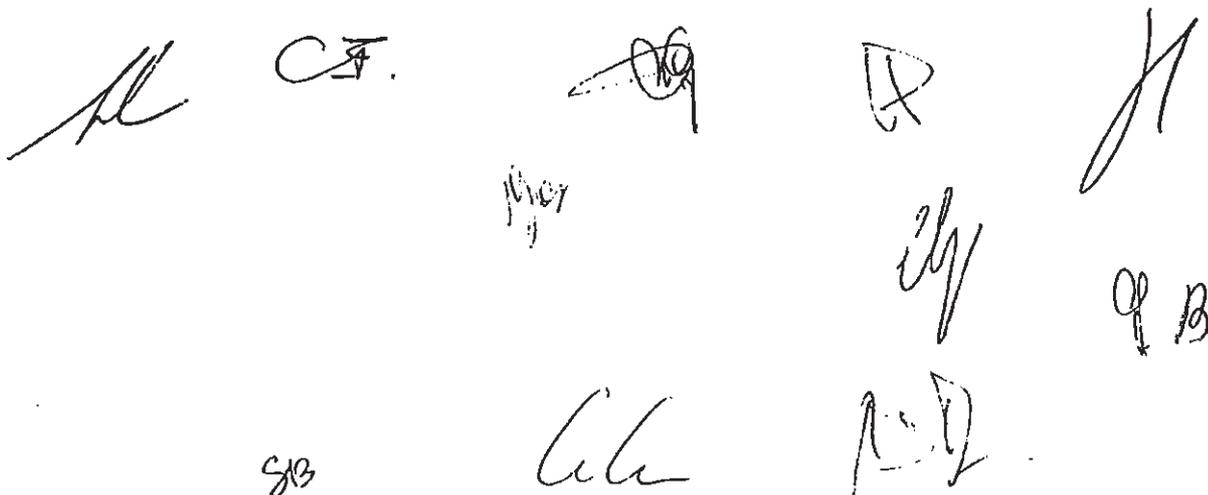
Gli intervalli temporali di cui all'art. 5 del Dlgs. 368/2001, come novellato dalla L. 92/2012 e successive modificazioni, sono ridotti rispettivamente da 60 giorni a 20 giorni e da 90 giorni a 30 giorni e sono altresì applicabili in tutte le tipologie di assunzioni con contratto a tempo determinato effettuate per le ragioni di cui all'art. 1 e 5 del citato Decreto Legislativo.

Ai fini di quanto previsto dall'art. 5, comma 4 ter e comma 3 del Dlgs. 368/2001, come modificato dai successivi interventi legislativi, vengono considerate stagionali, in aggiunta a quelle elencate nel DPR 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, le attività relative a quanto segue:

- matrimoni, battesimi, comunioni, cresime, ecc.
- attività scolastica
- fotocalendari, prodotti natalizi
- eventi fieristici

Ulteriori fattispecie potranno essere individuate a livello aziendale e/o territoriale.

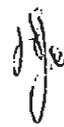
Le aziende forniranno annualmente alla RSU informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

The bottom section of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature, the initials 'CF.', a signature with a circle around the end, a signature that looks like 'A', and a signature that looks like 'H'. Below these, there are more signatures: 'Moy', 'chy', 'q B', 'SAB', 'ala', and 'R-1'. A small number '7' is written at the bottom right corner.

Art. ... (20) - Lavoro a tempo parziale

Per quanto concerne il lavoro a tempo parziale si fa riferimento alle norme di legge.

CA. 

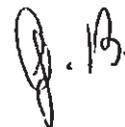


CB







 .B.

ART. ... - APPRENDISTATO

Le Parti concordano che l'apprendistato professionalizzante, essendo il più idoneo strumento per costruire professionalità pronte ad essere inserite efficacemente nell'organizzazione aziendale, è essenzialmente finalizzato, alla sua positiva conclusione, a consolidare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del Decreto Legislativo 17.10.2005 n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17 anni di età.

Al fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità.

Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'art. 2 c. 1 - Dlgs. 167/2011, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla L. 604/1966 nonché il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, c. 9, L. 223/1991 e l'incentivo di cui all'art. 8 c.4 della medesima legge.

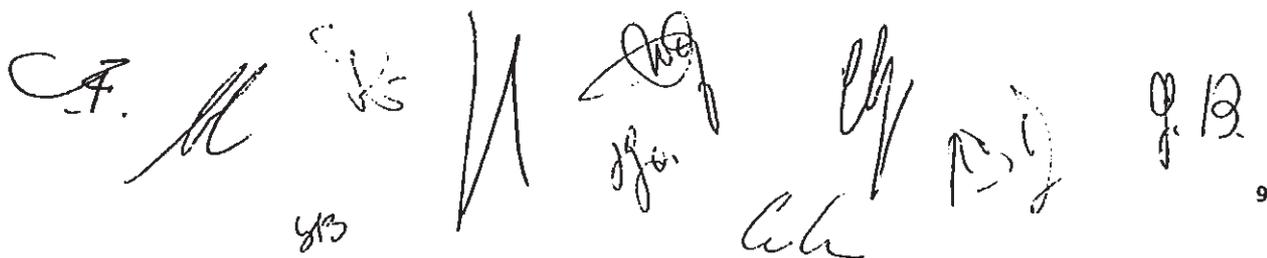
Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 20 c.3 Dlgs. 276/2003, a decorrere dal 1° gennaio 2013 non può superare il rapporto di 3 e 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso, a meno che non si tratti di datori di lavoro con meno di 10 dipendenti per i quali il rapporto è di 1 a 1.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione delle prestazioni oggetto del contratto, la durata, l'eventuale patto di prova, l'inquadramento, il relativo trattamento economico ed il piano formativo individuale.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme contrattuali di cui agli artt. (50)-(57), con riferimento al livello di assunzione.



Durata, retribuzione ed inquadramento

La durata massima del contratto di apprendistato è di 3 anni.

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi a meno che si tratti di svolgimento di attività stagionali.

Il contratto individuale può prevedere che in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni il periodo di apprendistato venga prorogato per un tempo equivalente alla assenza.

La retribuzione dell'apprendista viene determinata dalle percentuali di seguito riportate del minimo, ex indennità di contingenza ed edr del livello di attestazione finale.

Durata Triennale	%
1° anno	70%
2° anno	80%
3° anno	90%

Trascorso il periodo di apprendistato e avvenuta la trasformazione del contratto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, l'apprendista verrà assegnato al livello previsto per la sua mansione.

Durante il contratto di apprendistato, è fatto divieto alle Parti di recedere dal contratto in assenza di giusta causa o di giustificato motivo.

In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dal Dlgs. 167/2011 e successive modificazioni.

Al termine del contratto di apprendistato è possibile per le Parti il recesso con un preavviso di 15 giorni decorrente dal termine del contratto stesso.

Durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi il trattamento economico normativo previsto dal presente articolo.

Il periodo di preavviso può essere sostituito dalla corrispondente indennità.

Se nessuna delle due Parti esercita la facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di trasformazione del rapporto.

Con periodicità semestrale l'azienda comunicherà alla RSU le assunzioni con contratto di apprendistato.

CF.
D.
S.B.
P.B.



Malattia e Infortunio

Per il lavoratore assunto con contratto di apprendistato, sia operaio che impiegato, gli oneri a carico dell'azienda sono quelli previsti dall'art. (55) e (65) del vigente ccnl.

FORMAZIONE

Per quanto riguarda le figure professionali da formare tramite l'apprendistato vengono individuate le seguenti:

OPERAI

- addetti alla produzione
- addetti alla manutenzione
- operatori su macchine complesse, impaginazione grafica
- addetto ai servizi generali - magazzino

IMPIEGATI

- addetto amministrativo
- addetto al personale
- addetto ai sistemi informatici, sviluppo software
- addetto commerciale, marketing
- addetto alla grafica e al web design

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 o referente aziendale.

Il piano formativo verrà redatto sulla base del format allegato.

CS.
K
AL
S/B
R. M
C
M
P.A.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21.12.2011), 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, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del D.lgs. 167/2011.

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

I percorsi formativi aziendali possono essere finanziati utilizzando le risorse di Fondimpresa e attraverso accordi con le Regioni.

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

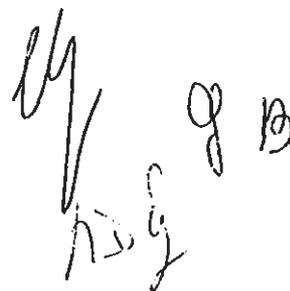
Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutor o di referente aziendale può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Il nominativo del tutor/referente aziendale sarà indicato nel piano formativo individuale.

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo le Parti del contratto individuale provvedono alla attestazione della attività formativa tenendo conto del formato allegato.

Rinvio alle disposizioni contrattuali

Per tutto quanto non previsto nei vari commi del presente articolo si fa riferimento alla normativa contrattuale.



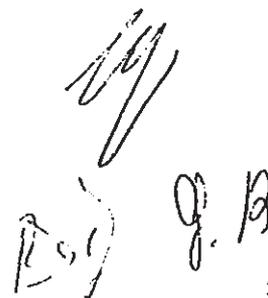
Profili formativi

Le Parti Individuano di seguito i profili formativi valevoli per l'apprendistato professionalizzante. I contenuti formativi a carattere trasversale vengono qui definiti in attesa che le Regioni rendano disponibile l'offerta formativa pubblica, così come previsto dall'art. 4 comma 3 del decreto legislativo n. 167/2011.

Il profilo formativo consiste nell'insieme di conoscenze e competenze necessarie per conseguire la qualificazione professionale, suddivise in "di base e trasversali" (comuni per tutte le figure di apprendista) e "specifiche" (conoscenze e competenze di carattere professionalizzante).

I contenuti formativi sono definiti dal presente allegato con riferimento alle figure professionali di cui all'art. ... (73) del ccnl : Amministrazione; Commerciale e Logistica; Manutenzione; Personale Organizzazione ed E.D.P.; Produzione.

In caso di mansioni individuate e convenute in sede aziendale in applicazione delle norme contrattuali nazionali sulla classificazione del personale, i contenuti professionali potranno essere adattati.

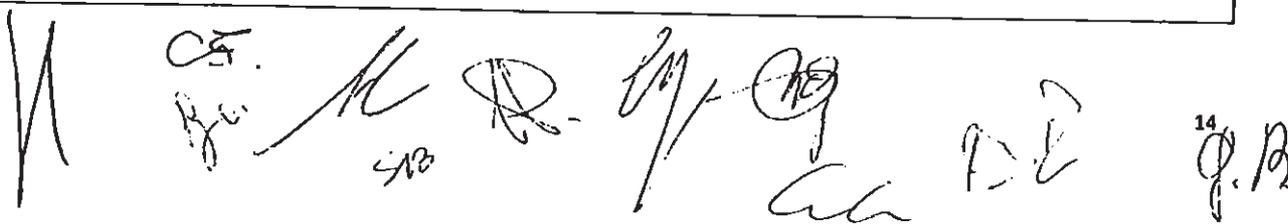


Profili formativi per l'apprendistato professionalizzante

A - Contenuti formativi a carattere trasversale (comuni a tutte le figure di apprendistato professionalizzante)

Le attività formative a carattere trasversale sono state definite in attesa che le regioni rendano disponibile l'offerta formativa pubblica, così come previsto dall'art. 4 comma 3 del decreto legislativo n. 167/2011 e sono volte a conseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuto:

Contenuti	Conoscenze e Competenze
Competenze relazionali	<ul style="list-style-type: none"> - valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro e al ruolo professionale - saper definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa - saper comunicare efficacemente nel contesto di lavoro - saper analizzare e risolvere situazioni problematiche <p><i>Specifiche per lavoratori del livello 1°:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - saper guidare, coordinare e gestire l'attività di altri lavoratori
Organizzazione ed economia	<ul style="list-style-type: none"> - conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa - conoscere il contesto di riferimento dell'impresa (forniture, reti, mercato, clienti, ecc.) - conoscere le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficienza, tempestività, qualità, ecc.) - saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente <p><i>Specifiche per lavoratori del livello 1°:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - conoscere i principali strumenti di organizzazione e gestione, quali business plan, tecniche di simulazione, strumenti di comunicazione interna, ecc. - tecniche per la conduzione delle riunioni di lavoro
Disciplina del rapporto di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - conoscere le linee fondamentali della disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali - conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori - conoscere in modo generale gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro
Sicurezza sul lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza del lavoro - conoscere i principali fattori di rischio - conoscere in modo generale e saper individuare le misure di prevenzione e protezione
<p>Le attività formative a carattere trasversale potranno inoltre riguardare il recupero delle conoscenze scolastiche linguistico-matematiche</p>	

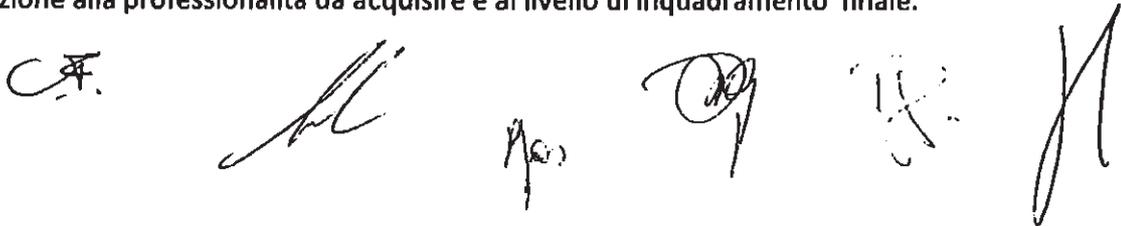


B - Contenuti formativi a carattere professionalizzante differenziati per gruppo di tipologie professionali

Le attività formative a carattere professionalizzante sono volte a conseguire i seguenti obiettivi formativi:

1. conoscere i prodotti e servizi del settore e il contesto aziendale
2. conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
3. conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro
4. conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
5. conoscere e utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale
6. conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

a questi fini, la formazione professionalizzante dell'apprendista riguarderà in via esemplificativa gli argomenti sotto individuati, da inserire in tutto o in parte nel piano formativo individuale, in relazione alla professionalità da acquisire e al livello di inquadramento finale.



5/10



1 - Amministrazione

1a - Per i livelli finali dal 5° al 1° livello

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza del servizio amministrazione
- conoscenza degli elementi del bilancio aziendale
- gestione dei flussi informativi
- sistemi di contabilità generale e analitica
- elaborazione del budget
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- conoscenza dell'organizzazione, gestione e utilizzo dell'archivio cartaceo ed elettronico
- organizzazione delle riunioni di lavoro
- conoscenza generale dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

1b - Argomenti formativi specifici, aggluntivi per il livello finale 1°

- organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali amministrazione finanziaria, banche, revisori e sindaci, ecc.

gpa
C.F.

M

R

CA

N

SAB

U

U
R

P.B.

2 - Commerciale e logistica

2a - Per livelli finali dal 5° al 3°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti /servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- gestione degli spazi di magazzino e conoscenza delle tecniche di magazzinaggio
- movimentazione interna delle merci
- acquisizione dell'abilitazione all'utilizzo dei mezzi di movimentazione Interna
- trattamento dei dati di magazzino e preparazione dei documenti per il trasporto
- conoscenza e utilizzo dei sistemi Informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- conoscenza di base delle normative relative al trasporto delle merci, inclusi gli aspetti relativi alla
- circolazione e sicurezza
- attività inerenti alla corretta gestione dei veicoli
- nozioni sulla movimentazione e trasporto delle merci pericolose
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

2b - Per i livelli finali dal 2° al 1°

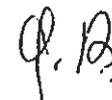
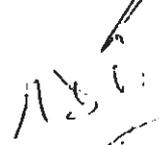
- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenze sulla rete commerciale e distributiva dell'azienda
- conoscenza delle procedure relative alla gestione dei rapporti con la clientela in merito a termini di consegna, prezzi, modifiche agli ordini, ecc.
- programmazione delle azioni di vendita ed elementi di base del marketing aziendale
- gestione della trattativa commerciale
- organizzazione e programmazione della logistica aziendale
- conoscenza delle tipologie di spedizione e trasporto delle merci
- gestione dei flussi informativi delle merci
- nozioni sulla movimentazione e trasporto delle merci pericolose
- conoscenza e utilizzo dei sistemi Informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi



CF.

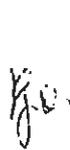


SB

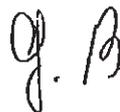


2c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per il livello finale 1°

- nozioni sui contenuti dei contratti di agenzia e rappresentanza commerciale
- conoscenze sulla conduzione delle ricerche di mercato
- organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali vettori di spedizione, centri logistici, ecc.
- nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza



CA.



3 - Manutenzione

3a - Per i livelli finali dal 5° al 4°

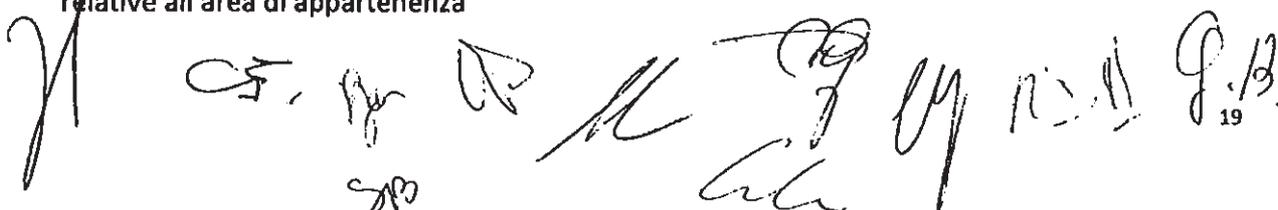
- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti I servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenze di base delle principali macchine e attrezzature impiegate nell'azienda e relative tecniche di manutenzione
- conoscenza delle macchine utensili
- Interpretazione del disegno tecnico
- conoscenza degli standard e delle modalità operative per la realizzazione dei programmi di manutenzione
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

3b - Per i livelli finali dal 3° al 1°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti I servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza del sistema di manutenzione ordinaria e straordinaria aziendale
- conoscenze di base delle principali macchine e attrezzature impiegate nell'azienda e relative tecniche di manutenzione
- messa a punto e regolazione dei parametri di qualità delle macchine
- Individuazione ed eliminazione dei guasti e malfunzionamenti
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

3c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per il livello finale 1°

- conoscenze sulle modalità di predisposizione dei programmi di manutenzione, ivi comprese le priorità di intervento in relazione agli obiettivi aziendali
- conoscenza e funzionamento degli altri enti, anche esterni, coinvolti nel processo di manutenzione delle macchine e degli impianti
- nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'N' on the left and a signature 'G.B.' on the right with the number '19' below it.

4 - Personale, Organizzazione ed E.D.P.

4a - Per i livelli finali dal 5° al 1°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti e servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza del contratto collettivo nazionale e degli eventuali contratti aziendali
- conoscenza dell'organizzazione e gestione dell'archivio cartaceo ed elettronico
- conoscenza di base delle tecniche di selezione del personale e sviluppo organizzativo
- conoscenze di base necessarie all'elaborazione delle retribuzioni e ai conseguenti adempimenti
- contributivi e fiscali
- organizzazione delle riunioni di lavoro
- conoscenza dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
- conoscenza della struttura hardware di un elaboratore
- conoscenza e utilizzo dei principi basilari della programmazione, dei linguaggi informatici e della terminologia tecnica della propria area di attività
- conoscenza e utilizzo dei sistemi di elaborazione elettronica dei dati e dei mezzi periferici che interagiscono col sistema operativo principale
- conoscenza e applicazione delle tecniche in materia di sicurezza informatica
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

4b Argomenti formativi specifici, aggluntivi per il livello finale 1°

- organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali ad esempio gli enti previdenziali e assicurativi, ecc.
- nozioni sulla conduzione delle trattative sindacali
- elaborazione di piani retributivi e di sistemi incentivanti per il personale
- nozioni sui criteri per una corretta conduzione di un centro elaborazione dati e per l'addestramento all'uso dei programmi da parte del personale utente
- Conoscenza delle norme riguardanti la privacy e la gestione degli impianti di videosorveglianza e controllo

CF.

K



P.A.
20

S.P.



5 - Produzione

5a - Per i livelli finali dal 5° al 4°

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti I servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza del ciclo di produzione e dei relativi macchinari
- conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo
- conoscenza della struttura e delle principali caratteristiche dei prodotti realizzati, delle relative tecnologie e dei principali processi di trattamento del prodotto.
- conoscenza delle operazioni di base per l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

5b - Per i livelli finali dal 3° al 1°

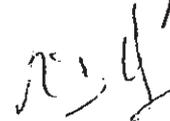
- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti I servizi
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
- conoscenza delle principali materie prime in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche di impiego
- conoscenza del ciclo di produzione e dei relativi macchinari
- capacità di interagire con le altre aree aziendali interessate, in particolare con logistica e manutenzione
- conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo
- conoscenza delle procedure volte alla predisposizione di programmi di produzione e di piani produttivi di dettaglio
- conoscenza delle procedure volte a definire gli standard qualitativi, produttivi e di processo
- conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
- sviluppo di attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

CF. B



g. B.

g. B.



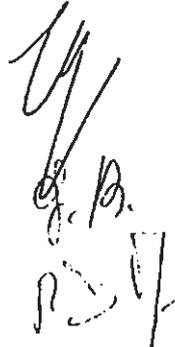
5c - Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per il livello finale 1°

- nozioni sull'ottimizzazione degli obiettivi produttivi, qualitativi e di efficienza dell'unità di appartenenza
- modalità di predisposizione di consuntivi utili al controllo dei fattori di produzione
- nozioni per il coordinamento e la gestione delle normative di sicurezza e igiene del lavoro relative all'area di appartenenza

C.F.



S/B



PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

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

1. AZIENDA

RAGIONE SOCIALE

SEDE (indirizzo)

COMUNE CAP

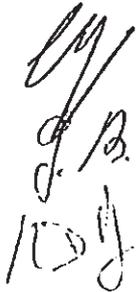
PARTITA IVA CODICE FISCALE

TELEFONO FAX

E-MAIL

LEGALE RAPPRESENTANTE (nome e cognome)

CS.



G. B.
10/10

503



2. APPRENDISTA

Dati anagrafici

Cognome

Nome

C.F.

Cittadinanza

scadenza permesso di soggiorno nel caso di stranieri

Data nascita

Comune di nascita

Residenza/Domicilio

Indirizzo

Tel.

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

C.F.

11



73



12/10/24
C.A.

4. Contenuti formativi

Aree 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, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità superiore a 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)

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 _____

Handwritten signatures and initials:
V. C.F. [Signature] [Signature] R. [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] 26

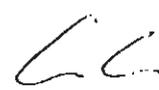
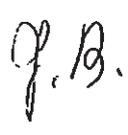
APPENDICE

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

C.F.    

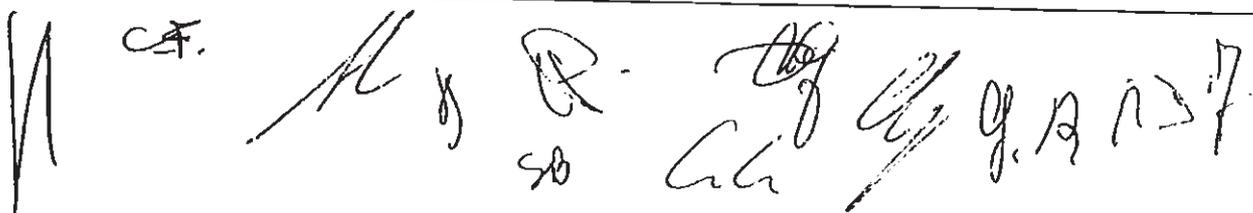
Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali / specifiche - insegnamento (con riferimento al piano formativo Individuale)	Durata in Ore/periodo	Modalità adottata	Firma tutor e apprendista
 ore Periodo	<input type="radio"/> on the job <input type="radio"/> affiancamento <input type="radio"/> altro	Firma tutor/referente Firma apprendista
 ore Periodo	<input type="radio"/> on the job <input type="radio"/> affiancamento <input type="radio"/> altro	Firma tutor/referente Firma apprendista
 ore Periodo	<input type="radio"/> on the job <input type="radio"/> affiancamento <input type="radio"/> altro	Firma tutor/referente Firma apprendista
 ore Periodo	<input type="radio"/> on the job <input type="radio"/> affiancamento <input type="radio"/> altro	Firma tutor/referente Firma apprendista
	Totale ore _____		

FIRMA TUTOR / REFERENTE AZIENDALE

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA

FIRMA APPRENDISTA


 CA. *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

Art. 45 - Disciplina del lavoro

Per infrazioni disciplinari la Direzione dell'azienda potrà applicare i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- multa sino a tre ore di normale retribuzione;
- sospensione dal lavoro sino a tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

L'ammontare delle multe sarà devoluto ad una qualsiasi Istituzione sociale a favore del lavoratore stabilita per accordo fra la Direzione e la R.S.U.

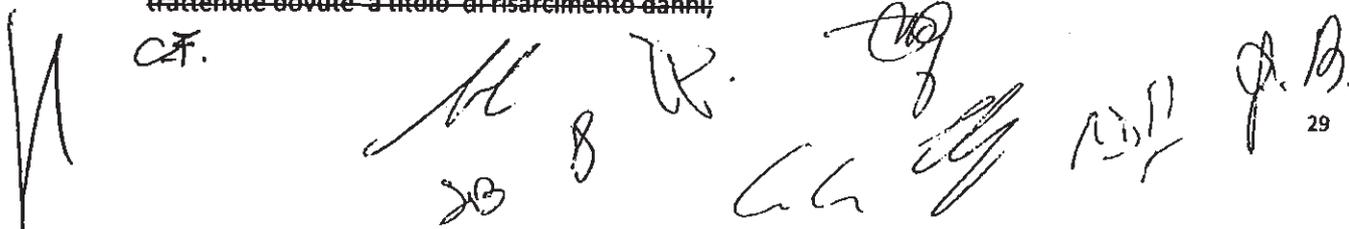
Nelle sotto elencate mancanze, al lavoratore potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza, la multa nel caso di recidiva, la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con multa nei 6 mesi precedenti.

Nel caso in cui le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potrà essere direttamente inflitta la multa o la sospensione quando il lavoratore:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) non esegua il lavoro secondo le Istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine e ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo diretto superiore di eventuali guasti al macchinario in genere o di evidenti irregolarità nell'andamento della lavorazione;
- e) sia trovato addormentato;
- f) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;
- g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà allontanato;
- h) alterchi anche con vie di fatto, purché non assumano carattere di rissa;
- i) proceda alla lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;
- l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno aziendale o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale e all'igiene.
- m) che contravvenga per negligenza alle disposizioni di minor entità in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza previste dal D.Lgs. 81/2008 T.U. senza che ne derivi danno alle persone;
- n) che non utilizzi i dispositivi di protezione individuali secondo le indicazioni ricevute;
- o) che utilizzi in maniera anomala gli strumenti informatici aziendali

~~Potrà essere licenziato senza preavviso il lavoratore colpevole di:~~

- ~~1) Assenze ingiustificate per oltre tre giorni, oppure assenze ripetute tre volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi od alle ferie;~~
- ~~2) lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, nei casi non previsti dal precedente punto 1), salvo anche il diritto dell'azienda di operare sulle indennità e fino alla concorrenza dell'indennità stessa, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;~~

CF. 

- ~~3) introduzione nello stabilimento di persone estranee senza regolare permesso della Direzione, salvo il caso in cui le mancanze, in concreto, abbiano carattere di minore gravità, nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui sopra;~~
- ~~4) recidiva nella medesima mancanza che abbia dato luogo già a sospensioni nei 6 mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia dato luogo a 2 sospensioni;~~
- ~~5) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si rende incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;~~
- ~~6) prestare la propria opera presso aziende che svolgono attività similari a quella presso la quale è occupato;~~
- ~~7) insubordinazione grave verso i superiori;~~
- ~~8) furto;~~
- ~~9) danneggiamento volontario o con colpa grave, del materiale dello stabilimento o di quello in lavorazione;~~
- ~~10) rissa nello stabilimento~~
- ~~11) reati di cui al punto 5), commessi nell'ambito aziendale;~~
- ~~12) trafugamento di schizzi, disegni o documenti di procedimento di lavorazione o di fabbricazione o riproduzione degli stessi, nonché divulgazione di notizie inerenti le politiche commerciali della azienda;~~
- ~~13) esercizio di attività economica in concorrenza con l'azienda sia in conto proprio che in conto terzi;~~
- ~~14) abbandono del posto di lavoro che può arrecare pregiudizio alla sicurezza degli impianti e alla incolumità della persona.~~
- ~~15) comportamenti di "mobbing" o "bossing" verticale e/o orizzontale, quali, fra gli altri,: abusi psicologici, angherie, vessazioni, emarginazione, umiliazione, maldicenza, ostracizzazione nei confronti di uno o più colleghi, prolungati nel tempo e lesivi della dignità personale e professionale nonché della salute psicofisica degli stessi;~~
- ~~16) atteggiamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma verbale, non verbale o fisica, aventi scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e/o offensivo;~~
- ~~17) violazione degli obblighi di fedeltà e riservatezza;~~
- ~~18) reiteratamente ritardi o rallenti l'esecuzione del lavoro ovvero ne pregiudichi la riuscita;~~
- ~~19) contravvenire per negligenza alle disposizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dal D.Lgs. n.81/2008 T.U.~~
- ~~20) in generale, quando la gravità della mancanza o delle mancanze, l'esistenza del dolo o del danno rilevante rendano impossibile, per colpa esclusiva del lavoratore, la prosecuzione del rapporto di lavoro.~~
- ~~21) sottrazione di materiale inviato dai clienti su cui è chiamato a eseguire il proprio lavoro violando la privacy degli stessi, per cui potrebbero esserci delle implicazioni anche penali per l'azienda.~~

Potrà essere licenziato con preavviso il dipendente:

- che sia recidivo nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a sospensione nei sei mesi precedenti oppure abbia commesso mancanze che abbiano già dato luogo a due sospensioni;
- che abbia introdotto nello stabilimento persone estranee senza regolare permesso della Direzione, salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui al comma precedente;
- che abbia effettuato assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi.

CF.

SA

B

CC

IST

J.A.

30

Potrà essere licenziato senza preavviso il dipendente:

- *che abbia lavorato o costruito, all'interno dello stabilimento e senza autorizzazione della Direzione, oggetti per il proprio uso o per conto terzi nei casi non previsti dal punto i), fermo restando il diritto delle aziende di operare sul TFR, fino a concorrenza, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;*
- *che abbia commesso reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;*
- *che abbia commesso insubordinazione grave verso i superiori;*
- *che abbia commesso furto;*
- *che abbia commesso danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;*
- *che abbia commesso alterchi con vie di fatto o risse nello stabilimento;*
- *che abbia trafugato o riprodotto schizzi, disegni, documenti, programmi informatici o procedimenti di lavorazione o di fabbricazione;*
- *che abbia trafugato e/o riprodotto, per fini personali, fotografie o files di immagini fotografiche in violazione della normativa sulla tutela della privacy e/o sui diritti di proprietà;*
- *che presti la propria opera in aziende che svolgono attività similari a quella presso la quale è occupato.*

Ai dipendenti licenziati per le mancanze di cui sopra verrà comunque corrisposto il trattamento di fine rapporto.

Per quanto non contemplato valgono le disposizioni previste dalla legge 20 maggio 1970 n. 300 e dalla legge n. 604/1966

CF.

W.

CFP

RS
V

SB

Col

RS
V
G.B.

Art. ... (53) - Gratifica natalizia

La gratifica natalizia per gli operai e gli apprendisti viene stabilita, per ciascun anno, nella misura di 200 ore di retribuzione e dal relativo importo non dovrà essere effettuata alcuna detrazione di quanto corrisposto dall'INPS o dall'INAIL per i casi di malattia o di infortunio sul lavoro.

Per i suddetti lavoratori assunti a decorrere dall'1.1.2013 la gratifica natalizia viene stabilita per ciascun anno nella misura di 173 ore per i primi 4 anni di servizio.

Il pagamento avverrà di norma alla vigilia di Natale e comunque, in casi eccezionali, il saldo dovrà avvenire non oltre il 31 gennaio successivo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestati.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno considerate, mentre saranno calcolate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto, nonché i periodi di assenza per regolari permessi, quando siano complessivamente di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. ... (59) - Tredicesima mensilità

L'azienda corrisponderà agli impiegati e agli apprendisti una tredicesima mensilità pari a 30/26mi della retribuzione; la corresponsione avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Per i lavoratori assunti a decorrere dall' 1.1.2013 l'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari a 26/26mi della retribuzione per i primi 4 anni di servizio.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti 12mi dell'ammontare della 13ma mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata pari a un mese intero.

CF.



18



AB



Art. 73 - Inquadramento unico

Il collegamento tra l'inquadramento e il trattamento normativo è il seguente:

Quadri: Gruppo 1

Impiegati: Gruppo 1

Gruppo 2

Gruppo 3 - 2°, 3° e 4° allinea

Gruppo 4 Impiegati

Gruppo 5

Gruppo 6

Operai: Gruppo 3 - 1°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10°, 15° allinea

Gruppo 4

Gruppo 5

Gruppo 6

Gruppo 7

Fermo restando l'inquadramento del personale sotto specificato, a livello aziendale si attuerà l'adattamento alle modifiche organizzative e/o per innovazioni tecnologiche in corso, con conseguenze sulle professionalità, sulla base dei seguenti criteri:

- la identificazione in via preliminare delle fasi di lavorazione presenti in azienda, intendendo per fase l'insieme delle operazioni o specializzazioni che concorrono alla realizzazione di un segmento di produzione o di servizio;
- la individuazione, all'interno di ciascuna fase, di nuove e più elevate forme di professionalità rispetto alla specializzazione, nonché la individuazione, sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo, dei criteri di valutazione delle nuove posizioni professionali per l'acquisizione delle quali saranno definiti aziendali tempi e modalità;
- la classificazione, in base alle declaratorie e ai profili delle nuove figure di operatori chiamati a svolgere tutte indistintamente le operazioni comprese nella fase di lavorazione considerata a livello aziendale, restando comunque acquisito che, seppure inquadrati in livelli superiori, i lavoratori interessati dovranno mantenere la disponibilità ad assolvere anche le funzioni e i compiti che sono propri dei livelli di provenienza.

Tale esame avverrà anche con il concorso delle Organizzazioni sindacali territoriali.

Gruppo 1

Fanno parte del gruppo 1 gli impiegati con funzioni direttive con ampi poteri decisionali, nei limiti delle direttive generali loro impartite.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'K' on the left, several cursive signatures, and the initials 'CF.', 'AB', 'CB', 'PB', and '33'.

Appartengono a questo gruppo i responsabili delle diverse funzioni aziendali: amministrativo, produzione, marketing, logistico, commerciale.

Quadri

La categoria si colloca in una posizione intermedia tra la struttura dirigenziale e il restante personale dell'Azienda. In applicazione della legge 13.5.1985 n. 190, così come modificata dalla legge 2 aprile 1986 n.106, e agli effetti classificatori, tale categoria viene individuata all'interno del 1° gruppo, con reciproca presa d'atto tra le parti, che caratteristiche indispensabili della categoria, nell'ambito del settore Fotolaboratori, sono costituite oltre che dai requisiti indicati nel 1° gruppo, dallo svolgimento con carattere continuativo, sulla base di notevole esperienza, di mansioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi della impresa, con responsabilità ed ampi poteri di coordinamento, guida e controllo di più unità organizzative di fondamentale rilevanza, o che svolgano attività di alta specializzazione di analoga fondamentale rilevanza ai fini della realizzazione e sviluppo degli obiettivi della impresa.

Gruppo 2

Fanno parte di questo gruppo i lavoratori che abbiano la responsabilità dell'intero ciclo produttivo della lavorazione, ovvero coordinino e controllino, in condizioni di autonomia decisionale e operativa, uno o più reparti di lavorazione.

Esempi:

- Caporeparto.
- Responsabile della manutenzione delle attrezzature e degli impianti, con approfondite conoscenze della normativa esistente in materia.
- Responsabile dell'ufficio personale che cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative inerenti a paghe e stipendi, provvede allo svolgimento delle pratiche presso gli Istituti ed enti previdenziali mantenendosi aggiornato su norme e disposizioni.
- Sviluppatore software, programmatore del centro contabile che elabora autonomamente programmi secondo le procedure richieste, assumendo la responsabilità delle elaborazioni risultanti.

Gruppo 3

Fanno parte di questo gruppo i lavoratori che nell'ambito della gestione tecnica o amministrativa esplicano, nei limiti delle loro attribuzioni, funzioni di concetto con autonomia operativa e decisionale, ovvero svolgono incarichi che, per complessità e concettualità, richiedono elevata capacità e rilevanti conoscenze tecniche e amministrative.

Esempi:

- Correttore di produzione stabilmente addetto al controllo di più linee di stampatrici.
- Impiegato che elabora le pratiche con l'estero avendo conoscenza parlata e scritta di più lingue estere.
- Impiegato che coordina all'interno e all'esterno dell'azienda i servizi di trasporto e spedizione.
- Ispettori commerciali.
- Addetto alla manutenzione che, con autonomia operativa e funzionale, interpretando schemi costruttivi e funzionali di particolare complessità, effettua sugli impianti, sulle apparecchiature e sui relativi strumenti, ogni tipo di intervento risolutivo, di natura elettrica, elettronica e meccanica, tale da richiedere elevate conoscenze teoriche e pratiche rispetto a tutte le specializzazioni indicate.
- Lavoratore addetto ad attrezzature di stampa che in condizioni di totale autonomia funzionale attende a tutte le fasi del processo produttivo riferito alla stampa analogica (taratura iniziale, inquadratura, stampa del soggetto in misura predeterminata, controllo cromatico rispetto al

K C.F. M R T
S.B. S. L. N.S.I. P.B.
34

- campione, rifinitura e controllo di qualità) nonché a tutte le attività di manutenzione, revisione e messa a punto che consentono di assicurare l'efficienza dell'attrezzatura medesima.
- Lavoratore addetto a sistemi integrati complessi di sviluppo negativo e stampa su carta, che in condizioni di totale autonomia e responsabilità dei risultati è in grado di intervenire su tutte le fasi del sistema stesso comprese le attività di manutenzione, revisione e messa a punto, che consentano di assicurare l'efficienza dell'impianto stesso.
 - Addetto al desktop publishing, in possesso di adeguata preparazione *certificata da specifica formazione ed esperienza grafica* e di impaginazione. In condizioni di totale autonomia e responsabilità, assembla e impagina immagini e testi, tramite l'utilizzo di software specifici *Intervenendo direttamente su tutti i livelli di ogni singolo file*.
 - Addetto alle sviluppatrici continue e a telai, negativo e diapositivo che, oltre a sviluppare in totale autonomia sia negativi che diapositive, intervenga nelle necessarie attività di controllo densitometrico e chimico, manutenzione, revisione e messa a punto che consentano di assicurare l'efficienza delle attrezzature medesime.
 - Addetto alle stampatrici digitali ad inchiostro o toner che in totale autonomia provvede a tutte le fasi di lavorazione: acquisizione e gestione degli ordini; prestampa, tramite utilizzo di software specifici; manutenzione giornaliera e periodica dei sistemi di stampa con conoscenza specifica dell'hardware e del software dell'impianto di stampa; taratura dell'impianto di stampa.
 - Web designer che in condizione di autonomia provvede alla creazione della grafica aziendale, all'aggiornamento dei siti web aziendali.

Gruppo 4

Fanno parte di questo gruppo i lavoratori che, provenienti dal livello inferiore, hanno raggiunto, tramite la mobilità professionale, la necessaria qualificazione e svolgono, in autonomia e competenza, le funzioni previste in almeno uno dei cicli di lavorazione, sì da consentire l'attuazione di intercambiabilità all'interno delle stesse.

L'intercambiabilità avverrà all'interno dei cicli di lavorazione, come quelle di seguito indicate, a puro titolo esemplificativo:

- A) Cernita di materiale in arrivo - Sviluppo pellicole negative e invertibili - intelaiatura e confezionamento pellicole e smistamento materiale in uscita.
- B) Stampa + preparazione negativi per ristampe - Cernita e imbustamento finale con o senza l'ausilio di tavoli di finitura e pezzatura (finissaggio).
- C) Stampa - Lettura video - Sviluppo carta e pellicola - Spuntatura e confezione finale.
- D) Taglio - preparazione - rifilo - copertatura e broccatura - montaggio calendari, canvas e gadget in genere.
- E) Rilegatura libri matrimoniali e costruzione copertine.
- F) Addetto all'assistenza clienti che in condizione di autonomia provvede a risolvere le richieste dei clienti di carattere tecnico e della gestione degli ordini, si occupa dell'assistenza software sia via mail che telefonica, si occupa della gestione dei chioschi, delle promozioni, della gestione del database web dei siti aziendali.

H

C.F.

A.

D.M.

M.

8

U.

A.I.

G.B.

C.B.

G.L.

Impiegati

Lavoratori che, con specifica competenza nell'ambito delle direttive impartite da impiegati di concetto, svolgono mansioni d'ordine, sia tecniche che amministrative, la cui esecuzione richiede una approfondita preparazione professionale e acquisita esperienza di lavoro specifica, nonché con compiti di guida e controllo delle attività del personale inquadrato nel gruppo 5°.

A questo livello si accede non automaticamente, ma solo mediante professionalità acquisita dal lavoratore nel livello inferiore.

Gruppo 5

Fanno parte di questo gruppo i lavoratori provenienti dal 6° al termine dell'iter professionale.

Gruppo 6

Fanno parte di questo gruppo i lavoratori provenienti dal 7° gruppo e gli impiegati d'ordine di prima assunzione.

La permanenza in questo livello è fissata in 18 mesi.

Fanno parte e permangono in questo gruppo: portieri e guardiani.

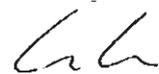
Gruppo 7

Fanno parte di questo gruppo i lavoratori di prima assunzione senza conoscenze professionali.

La permanenza in questo livello è di 12 mesi.

Fanno parte di questo gruppo e vi permangono gli addetti alla pulizia.

CA.



L'art. ... (74) - Trattamento economico è sostituito dal seguente

tab. 1
Aumento dei minimi contrattuali

livelli	aumento	aumento	aumento	totale
	1.7.2013	1.7.2014	1.7.2015	
	€	€	€	€
1	56,29	42,22	42,22	140,73
2	50,79	38,09	38,09	126,97
3	44,91	33,68	33,68	112,27
4	40,00	30,00	30,00	100,00
5	35,37	26,53	26,53	88,43
6	30,41	22,81	22,81	76,03
7	25,58	19,18	19,18	63,94

Compere F.

R

R

Agos

Manfredi

Agos

U

*Renzo Di Rienzo
F. Musca*

SB

Carlucci

MB

FB

Addì, 16 luglio 2008 a Milano

tra

L'ASSOCIAZIONE FOTOLABORATORI ITALIANI CONTO TERZI

e

SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCOM-UIL

è stata stipulata la seguente ipotesi per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dei Fotolaboratori Italiani conto terzi.

Le Parti, premesso:

- che il settore versa in uno stato di grave crisi, che ha determinato e determina la rapida riduzione del numero delle imprese e dei lavoratori addetti,
- che si ritiene comunque necessario dare urgente risposta alle esigenze salariali dei lavoratori,
- che è opportuno procedere alla revisione/riscrittura di alcuni articoli del ccnl

convengono:

- le scadenze del ccnl alle seguenti date: 30 settembre 2010 per la parte economica e 30 settembre 2012 per la parte normativa
- il trattamento economico come da tabella seguente per il primo periodo di vigenza contrattuale
- di realizzare a partire da ottobre 2008 incontri finalizzati al riesame della normativa contrattuale, che tenga conto delle innovazioni legislative e delle innovazioni intervenute nel settore.

L'art. 74 – Trattamento economico è sostituito dal seguente

tab. n. 1

Aumento minimi contrattuali

livelli	aumento	aumento	aumento	totale	Una Tantum (*)
	01/09/2008	01/06/2009	01/04/2010		lug-08
	€	€	€	€	€
1	32,37	32,37	40,81	105,55	140,73
2	29,21	29,21	36,82	95,24	126,98
3	25,82	25,82	32,56	84,20	112,28
4	23,00	23,00	29,00	75,00	100,00
5	20,34	20,34	25,64	66,32	88,43
6	17,49	17,49	22,05	57,03	76,02
7	14,71	14,71	18,54	47,96	63,94

Conseguentemente alle date sottoindicate troveranno applicazione i seguenti nuovi minimi tabellari:

tab. n. 2

livelli	minimo tabellare	minimo tabellare	minimo tabellare
	01/09/2008	01/06/2009	01/04/2010
	€	€	€
1	1.128,45	1.160,82	1.201,63
2	1.018,14	1.047,35	1.084,17
3	900,32	926,14	958,70
4	801,84	824,84	853,84
5	709,02	729,36	755,00
6	609,66	627,15	649,20
7	512,69	527,40	545,94

(*) UNA TANTUM

L'importo verrà erogato ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro con la retribuzione del mese di luglio 2008 in ragione del servizio prestato nel periodo 1° gennaio 2008 / 31 agosto 2008.

L'importo di cui sopra non ha riflessi su alcun istituto contrattuale, ivi compreso il TFR, e sarà proporzionalmente ridotto in caso di assenze, nel periodo 1° gennaio 2008 / 31 agosto 2008, per servizio militare, aspettativa, cassa integrazione a zero ore, assenza facoltativa per maternità, e sarà altresì proporzionato in caso di attività a part-time.

Le parti si danno atto che l'Indennità di Vacanza Contrattuale prevista dall'Accordo Interconfederale 1993 non deve essere corrisposta in quanto di essa si è tenuto conto nella determinazione dell'importo Una Tantum.

Rinnovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I DIPENDENTI DEI FOTOLABORATORI ITALIANI CONTO TERZI

Addì 3 dicembre 2003

in Milano

tra

- l'Associazione Fotolaboratori Italiani conto terzi

e

- SLC/CGIL

- FISTEL/CISL

- UILCOM/UIL

è stata stipulata la seguente ipotesi per il rinnovo del CCNL per i dipendenti dei Fotolaboratori Italiani conto terzi.

Dichiarazione delle parti stipulanti.

Le parti si danno atto che è loro comune intenzione operare affinché il presente contratto nazionale trovi applicazione a tutte le aziende esercenti attività di sviluppo e stampa di materiale fotografico e cinematografico a passo ridotto, in colore e in bianco e nero per conto terzi.

L'art. 1 è sostituito dal seguente:

Art. 1 - Sistema di informazioni.

Premesso che non sono poste in discussione l'autonomia degli imprenditori, dei lavoratori e delle loro rispettive OOSS, le parti, valutando l'attuale situazione del comparto, concordano sul sistema dei rapporti sindacali tramite esame congiunto sulle materie di seguito elencate, al fine di tendere a più consistenti ed elevati livelli occupazionali attraverso il consolidamento delle strutture produttive per superare, possibilmente, aspetti di stagionalità che presenta il settore fotografico e in particolare quello di sviluppo e stampa.

Annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre, le Associazioni imprenditoriali forniranno alle OOSS a livello nazionale, interregionale, regionale e comprensoriale informazioni sulle prospettive produttive della globalità delle imprese del settore e, nell'ambito di esse, in particolare dei gruppi industriali individuabili nei complessi produttivi con più stabilimenti situati nel territorio nazionale per realizzare un confronto.

L'informazione e il confronto sui temi e ai livelli sopra riportati, permetteranno alle parti di verificare, esaminare, discutere l'andamento della situazione occupazionale ordinaria, femminile, giovanile, l'organizzazione del lavoro, l'acquisizione di tecnologie più avanzate, ciò anche nel quadro di una prospettiva generale che si contrapponga al fenomeno di occupazione precaria e lavoro nero.

Nel corso di tali incontri le Associazioni imprenditoriali informeranno sui programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti, illustrando i criteri della loro localizzazione e le prevedibili implicazioni sull'occupazione.

Le informazioni di cui al comma precedente verranno fornite tramite le RSU.

Le imprese, nel rispetto di una corretta gestione del collocamento, s'impegnano a comunicare alle RSU le esigenze di nuove assunzioni.

Le aziende e i gruppi comunicheranno ogni 2 mesi alle RSU i nominativi delle ditte alle quali i lavori conto terzi sono stati affidati e il genere degli stessi lavori.

Le lavorazioni previste dal presente contratto dovranno essere affidate dalle aziende committenti soltanto a ditte esterne che s'impegnano ad applicare al personale dipendente il CCNL di loro pertinenza.

È vietata alle aziende l'assegnazione di lavoro a domicilio ai propri dipendenti.

OSSERVATORIO NAZIONALE

Le parti concordano di istituire un Osservatorio nazionale del settore che consenta la predisposizione e la diffusione adeguata di informazioni con la periodicità prevista dal Regolamento. A tal fine l'Osservatorio dovrà predisporre schede aggiornabili e suscettibili di informatizzazione sui

seguenti andamenti: mercati delle materie prime, flussi stagionali di lavoro, livelli e sviluppo delle tecnologie di lavoro, sia di processo che di prodotto, domanda e offerta di occupazione.

Nell'ambito dell'Osservatorio sarà inoltre dedicata particolare attenzione al tema dell'ambiente e della sicurezza, al fine di confrontare i reciproci orientamenti a fronte della evoluzione della normativa nazionale e comunitaria; a tale scopo l'Osservatorio si raccorderà con le iniziative congiuntamente assunte in merito dalle rispettive Confederazioni, anche per quanto concerne eventuali tematiche riguardanti gli scarichi idrici, sulla base degli elementi complessivi disponibili. ASSOFOTOLABO s'impegna a fornire un quadro normativo di riferimento. Le Parti individueranno i macro fattori di rischio individuale e sociale da cui sottoscrivere un impegno comune per il loro controllo e relativi interventi che mirano alla riduzione dei fattori di rischio. Verranno valutate possibili iniziative comuni sul terreno della formazione e informazione.

L'Osservatorio costituirà sede di esame e approfondimento in merito all'andamento e alle prospettive della occupazione, anche sulla base di indagini da effettuare tra le imprese del settore a mezzo di apposito questionario. In questo ambito, con riferimento alla occupazione femminile, verrà effettuata un'attività di studio e ricerca sulle azioni positive ai sensi della legge n. 125/91, al fine di individuare le soluzioni più appropriate rispetto alle specifiche situazioni di settore.

Tale Osservatorio potrà avvalersi di società di consulenza, comunemente indicate dalle parti, anche al fine di un più corretto flusso delle informazioni che è finalizzato anche allo studio preventivo delle evoluzioni tecnologiche.

Le Parti convengono di utilizzare tra l'altro i dati concernenti il mercato dei prodotti fotografici in Italia, che saranno acquisiti presso le relative Associazioni di rappresentanza.

In particolare i dati dell'Osservatorio potranno essere utilizzati a

livello regionale per costruire una mappa delle attività anche sommerse del settore, caratterizzate dalle evasioni contrattuali e fiscali, individuando congiuntamente le iniziative più opportune di tipo legislativo e contrattuale per superare le attuali difficoltà del settore, con particolare riferimento al decentramento, al lavoro a domicilio e al mercato del lavoro.

Le parti s'impegnano per sostenere gli adeguati processi di ristrutturazione, d'ingresso di nuove tecnologie, di mantenimento o sviluppo della occupazione, ad operare congiuntamente presso le Confederazioni nazionali e territoriali al fine di ottenere per il settore interventi di sostegno. Si fa particolare riferimento ai finanziamenti a tasso agevolato finalizzati allo sviluppo, di cui anche alla legge n. 46/82 e successive modificazioni, sulla ricerca applicata e l'innovazione, che va riorganizzata e rifinanziata per consentire l'accesso effettivo della impresa minore ai relativi fondi.

Nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio sarà costituita, entro febbraio 2004, una Commissione tecnica paritetica, rappresentativa delle specificità merceologiche del settore, che provvederà a verificare gli effetti delle innovazioni tecnologiche e organizzative intervenute nelle realtà aziendali.

Nello svolgimento della propria attività, la Commissione avrà l'obiettivo di formulare eventuali proposte per l'integrazione e/o modifica della struttura dell'attuale sistema di inquadramento, che terranno conto anche di esperienze verificatesi a livello aziendale, nonché dell'introduzione della tecnologia digitale.

I lavori inizieranno entro marzo 2004 e si concluderanno entro febbraio 2005. I risultati cui la Commissione perverrà saranno congiuntamente presentati alle Parti stipulanti, le quali ne valuteranno le condizioni di recepimento, nell'ambito del rinnovo della parte economica del vigente CCNL previsto per il 2° biennio.

Con gli stessi tempi e modalità sopra previsti opererà inoltre una Commissione tecnica paritetica, con l'incarico di procedere ad una rilettura del testo contrattuale, allo scopo di evidenziare eventuali imprecisioni e di fornire congiuntamente - con particolare riferimento al tema dell'orario di lavoro - ipotesi di riformulazione di articoli o parti di essi, che non comporti complessivamente oneri né vantaggi per ciascuna delle parti.

REGOLAMENTO - OSSERVATORIO

Al fine di rendere operativo l'Osservatorio nazionale di cui al presente articolo, le Parti stipulanti il CCNL hanno concordato il seguente regolamento attuativo:

- verrà costituito dalle parti un gruppo di lavoro paritetico di 6 membri di cui 3 in rappresentanza delle OOSS congiuntamente stipulanti e 3 in rappresentanza dell'Associazione Fotolaboratori Italiani in conto terzi.

La partecipazione al gruppo deve intendersi a titolo gratuito.

Il gruppo di lavoro avrà il compito di verificare le esigenze informative, le modalità di reperimento dei dati e delle informazioni ritenute di reciproco interesse dalle parti stipulanti, tenuto conto dei vincoli di spesa.

Il gruppo di lavoro si avvarrà dei dati informativi che provengono da ASSOFOTOLABORATORI e dalla AIF (Associazione Italiana Fotocine) eventualmente integrati con dati in altro modo acquisiti o elaborati da altra fonte imparziale.

Le parti stipulanti s'incontreranno a livello nazionale nel mese di dicembre di ciascun anno per esaminare i risultati proposti dal gruppo di lavoro.

Il suddetto esame avrà lo scopo di ricercare valutazioni convergenti intorno alle situazioni evidenziate e ai loro riflessi, ferme restando le reciproche autonomie e le rispettive competenze e responsabilità.

Le riunioni del gruppo di lavoro verranno tenute presso l'Associazione Fotolaboratori o in altra sede stabilita di comune accordo.

Le riunioni del gruppo di lavoro avverranno con cadenze semestrali salvo diverse intese tra le parti.

Art. 3 - Decorrenza e durata.

Il comma 1, art. 3, è così sostituito:

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dal 1° maggio 2003 e sarà valido, per la parte retributiva, sino al 30 aprile 2005 e per la parte normativa fino al 30 aprile 2007. Esso s'intenderà prorogato di anno in anno, ove non sia disdettato da una delle parti contraenti 3 mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata.

Art. 16 - Formazione e aggiornamento professionale.

L'art. 16 è sostituito dal seguente:

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità e si 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, degli impianti e delle risorse umane.

Le parti pertanto riconoscono:

- l'importanza strategica della valorizzazione professionale delle risorse umane;
- l'opportunità di iniziative formative finalizzate all'aggiornamento professionale dei lavoratori e delle loro rappresentanze;
- l'opportunità di porre i lavoratori, con particolare riferimento a quelli per i quali il rischio di inadeguatezza professionale è più alto in relazione all'attività svolta e alla fascia di età, in condizione di rispondere più efficacemente alle esigenze poste dall'innovazione tecnologica e organizzativa in atto nelle imprese e dal mercato;
- l'opportunità di implementare attività formative che favoriscano un rapporto qualificato e dinamico con il mercato del lavoro.

Le parti pertanto demandano alle strutture territoriali, per mezzo degli Organismi paritetici in coordinamento con gli indirizzi emersi in sede di

Osservatorio e sulla base dei fabbisogni evidenziati dalle aziende,
l'individuazione e l'organizzazione delle iniziative formative da porre a disposizione delle aziende e dei lavoratori, nell'ambito degli strumenti a tale scopo definiti dalle parti sociali, con particolare riferimento a FONDIMPRESA e ad altri possibili istituti di competenza a livello locale o nazionale.

Art. 17 - Assunzioni e documenti.

Al comma 1 è aggiunto il seguente punto:

5) sede di lavoro

Dopo il comma 1 è aggiunto il seguente comma:

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro consegnerà al lavoratore, avente diritto di iscriversi, la documentazione concernente l'iscrizione volontaria al fondo di previdenza complementare Byblos.

Art. 19 - Contratto a tempo determinato - Contratto di lavoro temporaneo.

A) Contratto a tempo determinato.

Le Parti convengono, con riferimento alla vigente normativa di legge, di provvedere alla regolamentazione dell'istituto del tempo determinato entro il 30.4.04.

B) Somministrazione di lavoro.

Le Parti convengono, con riferimento alla vigente normativa di legge, di provvedere alla regolamentazione della somministrazione di lavoro entro il 30.4.04.

Art. 20 - Lavoro a tempo parziale.

Lavoro a tempo parziale.

Le Parti convengono, con riferimento alla vigente normativa di legge, di provvedere alla regolamentazione dell'istituto del tempo parziale entro il 30.4.04.

Art. 21 - Contratti formazione e lavoro.

L'art. 21 ("Contratti di formazione e lavoro") è soppresso.

Art. 28 - Flessibilità - Orario multiperiodale.

È aggiunto il seguente comma:

Tenuto conto delle particolari caratteristiche dell'attività, le Parti convengono che la flessibilità della prestazione lavorativa possa essere disposta previo preavviso. In tal caso, il saldo positivo delle prestazioni su base mensile concorrerà alla formazione di un monte ore annuo, per il quale l'azienda provvederà a riconoscere, limitatamente alle ore che superano la franchigia di 70 ore, una maggiorazione pari al 5% di minimo tabellare e contingenza, trasformata, salvo diverse intese, in riposi compensativi.

Art. 75 - Trattamento economico

è sostituito dal seguente:

Art. 75 - Trattamento economico.

Tabella 1

AUMENTO DEI MINIMI CONTRATTUALI

liv.	1.1.04	aumento 1.7.04	aumento 1.1.05	aumento (*)	totale	una tantum
1	40,81	28,15	29,55	98,51	168,87	
2	36,82	25,40	26,67	88,89	152,38	
3	32,56	22,46	23,58	78,60	134,73	
4	29,00	20,00	21,00	70,00	120,00	
5	25,64	17,69	18,57	61,90	106,11	
6	22,05	15,20	15,96	53,21	91,23	
7	18,54	12,79	13,43	44,76	76,73	

Conseguentemente alle date sottoindicate troveranno applicazione i seguenti nuovi minimi tabellari:

Tabella 2

liv.	minimo tabellare	minimo tabellare	minimo tabellare	minimo
1.1.04	1.7.04	1.1.05		

1	968,01	996,16	1.025,71
2	873,37	898,77	925,44
3	772,32	794,78	818,36
4	687,84	707,84	728,84
5	608,22	625,91	644,48
6	523,01	538,21	554,17
7	439,79	452,58	466,01

(*) UNA TANTUM

L'importo verrà erogato ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente CCNL con la retribuzione di gennaio 2004 in ragione del servizio prestato nel periodo 1.5.03/31.12.03.

L'importo di cui sopra non ha riflessi su alcun istituto contrattuale, ivi compreso il TFR, e sarà proporzionalmente ridotto in caso di assenze, nel periodo 1.5.03/31.12.03, per servizio militare, aspettativa, Cassa integrazione a zero ore, assenza facoltativa per maternità, e sarà altresì proporzionato in caso di attività a part-time.

bbbb

Contratto: FOTOLABORATORI
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti dei fotolaboratori conto terzi

17 NOVEMBRE 1999

(Decorrenza: 1° maggio 1999 - Scadenza: 30 aprile 2003)
La parte economica scadrà il 30 aprile 2001

rinnovato per la parte economica

23 LUGLIO 2001

(Decorrenza: 1° maggio 2001 - Scadenza: 30 aprile 2003)

rinnovato

3 DICEMBRE 2003

(Decorrenza: 1° maggio 2003 - Scadenza: 30 aprile 2007)
La parte economica scadrà il 30 aprile 2005

Parti stipulanti

Associazione fotolaboratori italiani conto terzi (ASSOFOTOLAB)
e
SLC-CGIL
FISTEL-CISL
UILCOM-UIL

(Il testo degli accordi di rinnovo è riportato in calce al c.c.n.l.)

Testo del c.c.n.l.

Dichiarazione delle parti stipulanti

Le parti si danno atto che è loro comune intenzione operare affinché il presente contratto nazionale trovi applicazione a tutte le aziende esercenti attività di sviluppo e stampa di materiale fotografico e cinematografico a passo ridotto, in colore e in bianco e nero per conto terzi.

Parte prima
NORME GENERALI

Art. 1
(Sistema di informazioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Premesso che non sono poste in discussione l'autonomia degli imprenditori, dei lavoratori e delle loro rispettive OO.SS., le parti, valutando l'attuale situazione del comparto, concordano sul sistema dei rapporti sindacali tramite esame congiunto sulle materie di seguito elencate, al fine di tendere a più consistenti ed elevati livelli occupazionali attraverso il consolidamento delle strutture produttive per superare, possibilmente, aspetti di stagionalità che presenta il settore fotografico ed in particolare quello di sviluppo e stampa.

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le Associazioni imprenditoriali forniranno alle OO.SS. a livello nazionale, interregionale, regionale e comprensoriale informazioni sulle prospettive produttive della globalità delle imprese del settore per realizzare un confronto.

L'informazione ed il confronto sui temi e ai livelli soprariportati, permetteranno alle parti di verificare, esaminare, discutere l'andamento della situazione occupazionale ordinaria, femminile, giovanile, l'organizzazione del lavoro, l'acquisizione di tecnologie più avanzate, ciò anche nel quadro di una prospettiva generale che si contrapponga al fenomeno di occupazione precaria e lavoro nero.

Nel corso di tali incontri le Associazioni imprenditoriali informeranno sui programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti, illustrando i criteri della loro localizzazione e le prevedibili implicazioni sulla occupazione.

Le informazioni di cui al comma precedente verranno fornite tramite le R.S.U.

Le imprese, nel rispetto di una corretta gestione del collocamento, si impegnano a comunicare alle R.S.U. le esigenze di nuove assunzioni.

Le aziende ed i gruppi comunicheranno ogni due mesi alle R.S.U. i nominativi delle ditte alle quali i lavori conto terzi sono stati affidati ed il genere degli stessi lavori.

Le lavorazioni previste dal presente contratto dovranno essere affidate dalle aziende committenti soltanto a ditte esterne che si impegnano ad applicare al personale dipendente il c.c.n.l. di loro pertinenza.

E' vietata alle aziende l'assegnazione di lavoro a domicilio ai propri dipendenti.

Osservatorio nazionale

Le parti concordano di istituire un Osservatorio nazionale del settore che consenta la predisposizione e la diffusione adeguata di informazioni con periodicità trimestrale. A tal fine l'Osservatorio dovrà predisporre schede aggiornabili e suscettibili di informatizzazione sui seguenti andamenti: mercati delle materie prime, flussi stagionali di lavoro, livelli e sviluppo delle tecnologie di lavoro, sia di processo che di prodotto, domanda e offerta di occupazione.

Nell'ambito dell'Osservatorio sarà inoltre dedicata particolare attenzione al tema dell'ambiente e della sicurezza, al fine di confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria; a tale scopo l'Osservatorio si raccorderà con le iniziative congiuntamente assunte in merito dalle rispettive Confederazioni, anche per quanto concerne eventuali tematiche riguardanti gli scarichi idrici, sulla base degli elementi complessivi disponibili.

L'Osservatorio costituirà sede di esame e approfondimento in merito all'andamento e alle prospettive dell'occupazione. In questo ambito, con riferimento all'occupazione femminile, verrà effettuata una attività di studio e ricerca sulle azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991, al fine di individuare le soluzioni più appropriate rispetto alle specifiche situazioni di settore.

Tale Osservatorio potrà avvalersi di società di consulenza, comunemente indicate dalle parti, anche al fine di un più corretto flusso delle informazioni che è finalizzato anche allo studio preventivo delle evoluzioni tecnologiche.

In particolare i dati dell'Osservatorio potranno essere utilizzati a livello regionale per costruire una mappa delle attività, anche sommerse del settore, caratterizzate dalle evasioni contrattuali e fiscali, individuando congiuntamente le iniziative più opportune di tipo legislativo e contrattuale per superare le attuali difficoltà del settore, con particolare riferimento al decentramento, al lavoro a domicilio e al mercato del lavoro.

Le parti si impegnano, per sostenere gli adeguati processi di ristrutturazione, d'ingresso di nuove tecnologie, di mantenimento o sviluppo della occupazione, ad operare congiuntamente presso le Confederazioni nazionali e territoriali al fine di ottenere per il settore interventi di sostegno. Si fa particolare riferimento ai finanziamenti a tasso agevolato finalizzati allo sviluppo, di cui anche alla legge n. 46/1982 e successive modificazioni, sulla ricerca applicata e l'innovazione, che va riorganizzata e rifinanziata per consentire l'accesso effettivo della impresa minore ai relativi fondi.

Nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio sarà costituita, entro il 28 febbraio 2000, una Commissione tecnica paritetica, rappresentativa delle specificità merceologiche del settore, che provvederà a verificare gli effetti delle innovazioni tecnologiche ed organizzative intervenute nelle realtà aziendali.

Nello svolgimento della propria attività, la Commissione avrà l'obiettivo di formulare eventuali proposte per l'integrazione e/o modifica della struttura dell'attuale sistema di inquadramento, che terranno conto anche di esperienze verificatesi a livello aziendale.

I lavori inizieranno entro il mese di marzo 2000 e si concluderanno entro il mese di febbraio 2001. I risultati cui la Commissione perverrà saranno congiuntamente presentati alle parti stipulanti, le quali ne valuteranno le condizioni di recepimento, nell'ambito del rinnovo della parte economica del vigente c.c.n.l. previsto per il secondo biennio.

Con gli stessi tempi e modalità sopra previsti opererà inoltre una Commissione tecnica paritetica, con l'incarico di procedere ad una rilettura del testo contrattuale, allo scopo di evidenziare eventuali imprecisioni e di fornire congiuntamente - con particolare riferimento al tema dell'orario di lavoro - ipotesi di riformulazione di articoli o parti di essi, che non comporti complessivamente oneri né vantaggi per ciascuna delle parti.

N.d.R.: L'accordo 3 dicembre 2003 prevede quanto segue:

Art. 1

(Sistema di informazioni)

L'art. 1 è sostituito dal seguente:

Premesso che non sono poste in discussione l'autonomia degli imprenditori, dei lavoratori e delle loro rispettive OO.SS., le parti, valutando l'attuale situazione del comparto, concordano sul sistema dei rapporti sindacali tramite esame congiunto sulle materie di seguito elencate, al fine di tendere a più consistenti ed elevati livelli occupazionali attraverso il consolidamento delle strutture produttive per superare, possibilmente, aspetti di stagionalità che presente il settore fotografico e in particolare quello di sviluppo e stampa.

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le Associazioni imprenditoriali forniranno alle OO.SS. a livello nazionale, interregionale, regionale e comprensoriale informazioni sulle prospettive produttive della globalità delle imprese del settore e, nell'ambito di esse, in particolare dei gruppi industriali individuabili nei complessi produttivi con più stabilimenti situati nel territorio nazionale per realizzare un confronto.

L'informazione ed il confronto, sui temi e ai livelli sopra riportati, permetteranno alle parti di verificare, esaminare, discutere l'andamento della situazione occupazionale ordinaria, femminile, giovanile, l'organizzazione del lavoro, l'acquisizione di tecnologie più avanzate, ciò anche nel quadro di una prospettiva generale che si contrapponga al fenomeno di occupazione precaria e lavoro nero.

Nel corso di tali incontri le Associazioni imprenditoriali informeranno sui programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti, illustrando i criteri della loro localizzazione e le prevedibili implicazioni sulla occupazione.

Le informazioni di cui al comma precedente verranno fornite tramite le R.S.U.

Le imprese, nel rispetto di una corretta gestione del collocamento, si impegnano a comunicare alle R.S.U. le esigenze di nuove assunzioni.

Le aziende e i gruppi comunicheranno ogni due mesi alle R.S.U. i nominativi delle ditte alle quali i lavori conto terzi sono stati affidati e il genere degli stessi lavori.

Le lavorazioni previste dal presente contratto dovranno essere affidate dalle aziende committenti soltanto a ditte esterne che si impegnano ad applicare al personale dipendente il c.c.n.l. di loro pertinenza.

E' vietata alle aziende l'assegnazione di lavoro a domicilio ai propri dipendenti.

Osservatorio nazionale

Le parti concordano di istituire un Osservatorio nazionale del settore che consenta la predisposizione e la diffusione adeguata di informazioni con la periodicità prevista dal regolamento. A tal fine l'Osservatorio dovrà predisporre schede aggiornabili e suscettibili di informatizzazione sui seguenti andamenti: mercati delle materie prime, flussi stagionali di lavoro, livelli e sviluppo delle tecnologie di lavoro, sia di processo che di prodotto, domanda e offerta di occupazione.

Nell'ambito dell'Osservatorio sarà inoltre dedicata particolare attenzione al tema dell'ambiente e della sicurezza, al fine di confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria; a tale scopo l'Osservatorio si raccorderà con le iniziative congiuntamente assunte in merito dalle rispettive Confederazioni, anche per quanto concerne eventuali tematiche riguardanti gli scarichi idrici, sulla base degli elementi complessivi disponibili.

Assofotolabo si impegna a fornire un quadro normativo di riferimento. Le parti individueranno i macro fattori di rischio individuale e sociale da cui sottoscrivere un impegno comune per il loro controllo e relativi interventi che mirano alla riduzione dei fattori di rischio. Verranno valutate possibili iniziative comuni sul terreno della formazione e informazione.

L'Osservatorio costituirà sede di esame e approfondimento in merito all'andamento e alle prospettive dell'occupazione anche sulla base di indagini da effettuare tra le imprese del settore a mezzo di apposito questionario. In questo ambito, con riferimento all'occupazione femminile, verrà effettuata una attività di studio e ricerca sulle azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991, al fine di individuare le soluzioni più appropriate rispetto alle specifiche situazioni di settore.

Tale Osservatorio potrà avvalersi di società di consulenza, comunemente indicate dalle parti, anche al fine di un più corretto flusso delle informazioni che è finalizzato anche allo studio preventivo delle evoluzioni tecnologiche.

Le parti convengono di utilizzare tra l'altro i dati concernenti il mercato dei prodotti fotografici in Italia, che saranno acquisiti presso le relative Associazioni di rappresentanza.

In particolare i dati dell'Osservatorio potranno essere utilizzati a livello regionale per costruire una mappa delle attività anche sommerse del settore, caratterizzate dalle evasioni contrattuali e fiscali, individuando congiuntamente le iniziative più opportune di tipo legislativo e contrattuale per superare le attuali difficoltà del settore, con particolare riferimento al decentramento, al lavoro a domicilio e al mercato del lavoro.

Le parti si impegnano per sostenere gli adeguati processi di ristrutturazione, d'ingresso di nuove tecnologie, di mantenimento o sviluppo della occupazione, ad operare congiuntamente presso le Confederazioni nazionali e territoriali al fine di ottenere per il settore interventi di sostegno. Si fa particolare riferimento ai finanziamenti a tasso agevolato finalizzati allo sviluppo, di cui anche alla legge n. 46/1982 e successive modificazioni, sulla ricerca applicata e l'innovazione, che va riorganizzata e rifinanziata per consentire l'accesso effettivo della impresa minore ai relativi fondi.

Nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio sarà costituita, entro il mese di febbraio 2004, una Commissione tecnica paritetica, rappresentativa delle specificità merceologiche del settore, che provvederà a verificare gli effetti delle innovazioni tecnologiche ed organizzative intervenute nelle realtà aziendali.

Nello svolgimento della propria attività, la Commissione avrà l'obiettivo di formulare eventuali proposte per l'integrazione e/o modifica della struttura dell'attuale sistema di inquadramento, che terranno conto anche di esperienze verificatesi a livello aziendale, nonché dell'introduzione della tecnologia digitale.

I lavori inizieranno entro il mese di marzo 2004 e si concluderanno entro il mese di febbraio 2005. I risultati cui la Commissione perverrà saranno congiuntamente presentati alle parti stipulanti, le quali ne valuteranno le condizioni di recepimento, nell'ambito del rinnovo della parte economica del vigente c.c.n.l. previsto per il secondo biennio. Con gli stessi tempi e modalità sopra previsti opererà inoltre una Commissione tecnica paritetica, con l'incarico di procedere ad una rilettura del testo contrattuale, allo scopo di evidenziare eventuali imprecisioni e di fornire congiuntamente - con particolare riferimento al tema dell'orario di lavoro - ipotesi di riformulazione di articoli o parti di essi, che non comporti complessivamente oneri né vantaggi per ciascuna delle parti.

Regolamento - Osservatorio

Al fine di rendere operativo l'Osservatorio nazionale di cui al presente articolo, le parti stipulanti il c.c.n.l., hanno concordato il seguente regolamento attuativo:

- verrà costituito dalle parti un gruppo di lavoro paritetico di 6 membri di cui 3 in rappresentanza delle OO.SS. congiuntamente stipulanti e 3 in rappresentanza dell'Associazione fotolaboratori italiani in conto terzi.

La partecipazione al gruppo deve intendersi a titolo gratuito;

- il gruppo di lavoro avrà il compito di verificare le esigenze informative, le modalità di reperimento dei dati e delle informazioni ritenute di reciproco interesse dalle parti stipulanti, tenuto conto dei vincoli di spesa.

Il gruppo di lavoro si avvarrà dei dati informativi che provengono dall'Assofotolaboratori e dalla A.I.F. (Associazione italiana fotocine) eventuale integrati con dati in altro modo acquisiti o elaborati da altra fonte imparziale;

- le parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale nel mese di dicembre di ciascun anno per esaminare i risultati proposti dal gruppo di lavoro.

Il suddetto esame avrà lo scopo di ricercare valutazioni convergenti intorno alle situazioni evidenziate e ai loro riflessi, ferme restando le reciproche autonomie e le rispettive competenze e responsabilità;

- le riunioni del gruppo di lavoro verranno tenute presso l'Associazione fotolaboratori o in altra sede stabilita di comune accordo;

- le riunioni del gruppo di lavoro avverranno con cadenze semestrali salvo diverse intese tra le parti.

Regolamento - Osservatorio

Al fine di rendere operativo l'Osservatorio nazionale di cui all'art. 1, Parte prima, del c.c.n.l. 27 marzo 1985 del settore fotolaboratori in conto terzi le parti stipulanti il c.c.n.l., hanno concordato il seguente regolamento attuativo:

- Entro un anno dalla stipula del c.c.n.l. 13 gennaio 1988 verrà costituito dalle parti un gruppo di lavoro paritetico di 6 membri di cui tre in rappresentanza delle OO.SS. congiuntamente stipulanti e 3 in rappresentanza dell'Associazione fotolaboratori italiani in conto terzi.

La partecipazione al gruppo deve intendersi a titolo gratuito.

- Il gruppo di lavoro avrà il compito di verificare le esigenze informative, le modalità di reperimento dei dati e delle informazioni ritenute di reciproco interesse dalle parti stipulanti, tenuto conto dei vincoli di spesa.

Il gruppo di lavoro si avvarrà dei dati informativi che provengono dall'Assofotolaboratori e dalla A.I.F. (Associazione italiana fotocine) eventuale integrati con dati in altro modo acquisiti o elaborati da altra fonte imparziale.

- Le parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale nel mese di dicembre di ciascun anno per esaminare i risultati proposti dal gruppo di lavoro.

Il suddetto esame avrà lo scopo di ricercare valutazioni convergenti intorno alle situazioni evidenziate e ai loro riflessi, ferme restando le reciproche autonomie e le rispettive competenze e responsabilità.

- Le riunioni del gruppo di lavoro verranno tenute presso l'Associazione fotolaboratori o in altra sede stabilita di comune accordo.

- Le riunioni del gruppo di lavoro avverranno con cadenze semestrali salvo diverse intese tra le parti.

Art. 2

(Campo di applicazione)

Il contratto si applica alle aziende del settore fotografico esercenti l'attività di sviluppo e stampa di materiale fotografico e cinematografico a passo ridotto, in colore ed in bianco e nero per conto terzi.

Si intendono per tali tutte le attività comunque organizzate e che adottano qualsiasi processo tecnico-tecnologico (in automatico e non), che comporti l'utilizzo di carta in bobina.

Qualora le Organizzazioni sindacali dei lavoratori contraenti dovessero concordare con altre associazioni di datori di lavoro o di artigiani condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni si intenderanno estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dall'Associazione fotolaboratori italiani conto terzi.

Il presente contratto ha validità in tutto il territorio nazionale e contiene l'impegno delle parti stipulanti di rispettarlo e farlo rispettare dai propri iscritti per tutta la durata stabilita.

*Art. 3
(Decorrenza e durata)*

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dal 1° maggio 1999 e sarà valido, per la parte retributiva, sino al 30 aprile 2001 e per la parte normativa fino al 30 aprile 2003.

Esso si intenderà prorogato di anno in anno, ove non sia disdetta da una delle parti contraenti tre mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata.

In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal successivo contratto nazionale.

Le parti si danno atto di avere tenuto presente, nella redazione del presente contratto, i Protocolli di intesa 22 gennaio 1983 e 23 luglio 1993, nonché gli accordi interconfederali vigenti, le cui norme, anche se non esplicitamente citate, si intendono qui richiamate ad ogni effetto utile.

N.d.R.: L'accordo 3 dicembre 2003 prevede quanto segue:

*Art. 3
(Decorrenza e durata)*

Il 1° comma dell'art. 3 è così sostituito:

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dal 1° maggio 2003 e sarà valido, per la parte retributiva, sino al 30 aprile 2005 e per la parte normativa fino al 30 aprile 2007. Esso si intenderà prorogato di anno in anno, ove non sia disdetta da una delle parti contraenti tre mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata.

*Art. 4
(Nomenclatura)*

Agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente contratto la dizione lavoratore si intende indicativa delle categorie dei quadri, impiegati e operai.

Per le clausole interessanti una sola categoria di lavoratori vengono usate dizioni specifiche: quadri, impiegati, operai.

Le dizioni stipendio, salario, retribuzione, devono essere intese come segue:

- stipendio o salario sono il corrispettivo spettante al quadro e all'impiegato o all'operaio a norma delle tariffe contrattuali e per la indennità di contingenza;

- retribuzione è quanto complessivamente percepito dai lavoratori per la loro prestazione lavorativa.

*Art. 5
(Inscindibilità delle norme contrattuali - Trattamento di miglior favore)*

Le disposizioni del presente contratto, sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, con il presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto che dovranno essere mantenute.

*Art. 6
(Norme complementari)*

Per quanto non regolato dal presente contratto si fa riferimento alle norme di legge vigenti.

*Art. 7
(Normativa legale contrattuale)*

Le dizioni operaio, impiegato e quadro contenute nel presente contratto vengono mantenute, agli effetti delle norme di legge e contrattuali, per le disposizioni previdenziali e assistenziali che prevedono un trattamento differenziato.

*Art. 8
(Distribuzione del contratto)*

Il contratto di lavoro verrà distribuito gratuitamente a tutti i lavoratori.
Per l'applicazione di quanto sopra disposto, avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente contratto.
E' vietata la riproduzione parziale o totale del presente contratto.

Art. 9
(Controversie)

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'azienda tramite la Rappresentanza sindacale unitaria, dovranno essere deferite alle competenti Organizzazioni territoriali industriali e dei lavoratori.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali che ne daranno tempestiva notizia a quelle nazionali per gli opportuni indirizzi.

In caso di mancato accordo, tali controversie verranno deferite al livello nazionale.

L'iter delle controversie di cui al precedente comma dovrà esaurirsi, salvo i casi di comprovato impedimento, entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della richiesta di intervento da parte delle Organizzazioni territoriali e nel caso di mancato accordo comprovato dal relativo verbale o comunque trascorso detto termine, entro sessanta giorni, sempre dal ricevimento della richiesta di intervento delle Organizzazioni nazionali firmatarie.

Art. 10
(Diritti sindacali)

Per ciò che concerne i diritti sindacali si fa riferimento a quanto previsto dalla legge n. 300 del 20 maggio 1970. La richiesta per lo svolgimento dell'assemblea deve essere presentata almeno 2 giorni prima della data dell'assemblea stessa.

Si conviene che verranno messe a disposizione dei lavoratori per lo svolgimento delle assemblee 12 ore retribuite indipendentemente dalle dimensioni aziendali.

Nelle aziende che occupano meno di 15 addetti le assemblee, nel caso non vi siano a disposizione locali idonei all'interno della azienda, si terranno in locali messi a disposizione dalla Direzione dell'azienda nella adiacenza della sede di lavoro.

In ogni modo le assemblee potranno essere anche indette dalle OO.SS. territoriali o regionali di categoria stipulanti il presente contratto.

Inoltre presso le aziende che occupano meno di 15 dipendenti, le tre Organizzazioni sindacali potranno nominare congiuntamente un delegato di impresa.

Art. 11
(Rappresentanze sindacali unitarie)

Viene recepito l'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie.

Nel caso in cui la materia fosse disciplinata da norme di legge, le parti, secondo le indicazioni che perverranno loro dalle rispettive Confederazioni, ne recepiranno i contenuti.

Art. 12
(Permessi ed aspettativa per cariche sindacali)

Ai lavoratori membri degli organi esecutivi delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, a livello regionale, comprensoriale e territoriale, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Oltre a quanto previsto dagli artt. 23, 24, 31 e 32 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ai lavoratori membri dei Comitati direttivi nazionali, regionali, comprensoriali, territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, potranno essere invece concessi permessi retribuiti nella misura di 12 giorni annui complessivi per ciascuna organizzazione sindacale.

I permessi per i dirigenti di comprensorio, di regione, di territorio e nazionali dovranno essere richiesti per iscritto all'azienda dalle Organizzazioni interessate. Le Organizzazioni dei lavoratori dovranno altresì comunicare all'azienda per iscritto le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative.

Le presenti norme non si applicano alle aziende di cui all'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 13
(Igiene e sicurezza del lavoro)

Le aziende, ai sensi di legge, manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino la salubrità e l'igiene dell'ambiente di lavoro curandone l'aerazione, la pulizia, l'illuminazione e possibilmente il riscaldamento; parimenti, le aziende, nei casi previsti dalla legge, metteranno a disposizione degli operai i mezzi protettivi e adotteranno tutti quei provvedimenti atti a garantire la sicurezza del lavoro.

Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, in adempimento delle leggi, gli verranno rese note dall'azienda: in particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi curando, altresì, la perfetta conservazione dei mezzi stessi.

Fermo restando quanto previsto dalle precedenti norme di legge in materia tuttora vigenti, per ciò che riguarda i diritti e i doveri delle parti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro, si richiamano le norme del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni e le disposizioni di attuazione pattuite con l'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Per quanto concerne l'uso di attrezzature munite di videoterminale, si fa rinvio al Titolo VI del D.Lgs. n. 626/1994.

Ai sensi dell'accordo interconfederale citato i Rappresentanti per la sicurezza nelle aziende con più di 15 dipendenti vengono eletti nell'ambito della R.S.U. nei numeri previsti dall'accordo stesso.

Nelle aziende che occupano da 5 a 15 dipendenti i compiti e le attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza vengono assunti dal delegato di impresa ove tale carica sia stata attivata.

Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione dei R.L.S., la formazione, i permessi, le attribuzioni, il diritto di accesso sui luoghi di lavoro, le modalità della consultazione, le riunioni periodiche, le informazioni e la documentazione aziendale si fa espresso rinvio alle previsioni dell'accordo interconfederale.

Art. 14
(Versamento dei contributi sindacali)

In applicazione di quanto previsto dall'art. 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300, l'azienda opererà la trattenuta nella misura dell'1%, su paga base e contingenza, previo rilascio di delega individuale firmata dall'interessato. Per gli operai la trattenuta verrà rapportata a ore 173 mensili. La delega potrà essere revocata in qualsiasi momento e il lavoratore potrà rilasciarne una nuova.

Le quote sindacali trattenute mensilmente dalle aziende verranno versate tramite banca a ciascun sindacato.

Art. 15
(Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione)

In caso di processi di ristrutturazione aziendale, oppure di introduzione di nuovi sistemi produttivi, o di significative modifiche all'organizzazione del lavoro o di decentramento di importanti fasi dell'attività produttiva che comportano ricadute sui livelli di occupazione o significativi interventi di riconversione professionale dei lavoratori, le Direzioni aziendali, fermi restando i distinti ruoli e responsabilità, esporranno alla R.S.U. e/o alle Organizzazioni sindacali territoriali, preventivamente alla loro adozione, i progetti predisposti, illustrandone motivazioni e finalità ed esamineranno le osservazioni e le proposte eventualmente avanzate.

Durante la fase consultiva, che dovrà esaurirsi entro 15 giorni, le parti non assumeranno iniziative unilaterali.

Art. 16
(Formazione e aggiornamento professionale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità e si 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, degli impianti e delle risorse umane.

Le parti, pertanto, demandano alle strutture territoriali, per mezzo degli Organismi paritetici in coordinamento con gli indirizzi emersi in sede di Osservatorio e sulla base dei fabbisogni evidenziati dalle aziende, l'individuazione e l'organizzazione delle iniziative formative da porre a disposizione delle aziende e dei lavoratori.

N.d.R.: L'accordo 3 dicembre 2003 prevede quanto segue:

Art. 16

(Formazione e aggiornamento professionale)

L'art. 16 è sostituito dal seguente:

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità e si 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, degli impianti e delle risorse umane.

Le parti pertanto, riconoscono:

- l'importanza strategica della valorizzazione professionale delle risorse umane;
- l'opportunità di iniziative formative finalizzate all'aggiornamento professionale dei lavoratori e delle loro rappresentanze;
- l'opportunità di porre i lavoratori, con particolare riferimento a quelli per i quali il rischio di inadeguatezza professionale è più alto in relazione all'attività svolta e alla fascia di età, in condizioni di rispondere più efficacemente alle esigenze poste dall'innovazione tecnologica e organizzativa in atto nelle imprese e dal mercato;
- l'opportunità di implementare attività formative che favoriscano un rapporto qualificato e dinamico con il mercato del lavoro.

Le parti pertanto demandano alle strutture territoriali, per mezzo degli Organismi paritetici in coordinamento con gli indirizzi emersi in sede di Osservatorio e sulla base dei fabbisogni evidenziati dalle aziende, l'individuazione e l'organizzazione delle iniziative formative da porre a disposizione delle aziende e dei lavoratori, nell'ambito degli strumenti a tale scopo definiti dalle parti sociali, con particolare riferimento a Fondimpresa e ad altri possibili istituti di competenza a livello locale o nazionale.

Parte seconda
NORME COMUNI

Art. 17
(Assunzioni e documenti)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'assunzione del lavoratore dovrà essere effettuata con lettera nella quale dovranno essere indicati:

- 1) la data di assunzione;
- 2) il gruppo cui viene assegnato e la categoria;
- 3) il relativo trattamento economico;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti personali:

- 1) libretto di lavoro;
- 2) codice fiscale;
- 3) stato di famiglia;
- 4) carta d'identità o documento equipollente;
- 5) eventuale titolo di studio;
- 6) codice individuale INPS (se in possesso).

Qualora i documenti presentino irregolarità, il lavoratore è tenuto alla regolarizzazione.

Il datore di lavoro potrà richiedere i certificati di lavoro relativi alle occupazioni antecedenti a quelle risultanti dalle registrazioni sul libretto di lavoro, semprechè il lavoratore ne sia in possesso.

Il lavoratore è tenuto inoltre a comunicare alla Direzione dell'azienda eventuali cambiamenti di residenza e domicilio che intervenissero nel corso del rapporto di lavoro.

Alla cessazione del rapporto di lavoro gli eventuali documenti in possesso dell'azienda dovranno essere restituiti al lavoratore e nel libretto di lavoro dovranno essere riportate le indicazioni relative alla durata del rapporto, al livello di appartenenza e alle mansioni disimpegnate.

Qualifiche individuate ai sensi dell'art. 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223

In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 25, 2° comma, della legge 23 luglio 1991, n. 223, i gruppi di qualifica individuati dalle parti stipulanti sono i seguenti: 1° - 2° - 3° - 4°.

N.d.R.: L'accordo 3 dicembre 2003 prevede quanto segue:

Art. 17

(Assunzioni e documenti)

Al 1° comma è aggiunto il seguente punto:

5) sede di lavoro.

Dopo il 1° comma è aggiunto il seguente comma:

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro consegnerà al lavoratore, avente diritto di iscriversi, la documentazione concernente l'iscrizione volontaria al Fondo di previdenza complementare Byblos.

Art. 18

(Visita medica)

Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario indicato dall'azienda per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui è destinato.

Eguale potrà essere sottoposto a visita medica, effettuata da gabinetti medici o di analisi specializzati, gestiti da enti pubblici o universitari, allorché contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni o ad espletarne altre che non siano incompatibili, per le maggiori gravosità, con la propria idoneità fisica.

Il datore di lavoro ha la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici e da istituti specializzati di diritto pubblico.

Restano ferme in ogni caso le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie, la cui diagnosi sarà resa nota al lavoratore.

Art. 19

(Contratto a tempo determinato - Contratto di lavoro temporaneo)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro a tempo determinato, oltre che nelle ipotesi previste dalle leggi in materia, è consentita nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse per specializzazione da quelle normalmente impiegate;
- sostituzione di lavoratori in ferie o aspettativa;
- punte di più intensa attività, derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- esigenza di collocazione sul mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esecuzione di un'opera o di un servizio definito e predeterminato nel tempo;
- aumento temporaneo dell'attività indotto da particolari esigenze del mercato.

B) Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, disciplinato dalla legge 24 giugno 1997, n. 196, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dalla legge stessa, nei casi di possibile ricorso al contratto a termine previsti dalla precedente lettera A), nonché per coprire posizioni di lavoro stabilizzate ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro di personale a tempo indeterminato.

Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono quelle di cui ai gruppi 6° e 7°.

In sede aziendale, tra Direzione e R.S.U. verranno individuati modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione del premio di risultato ai lavoratori temporanei.

Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato per un massimo di 4 volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi.

C) I lavoratori assunti con i contratti di cui alla precedente lettera A) con riferimento alle fattispecie sopra individuate, non potranno superare il 30% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nelle unità produttive fino a 70 dipendenti ed il 25% nelle unità produttive con oltre 70 dipendenti.

I lavoratori assunti con i contratti di cui alla precedente lettera B) con riferimento alle fattispecie sopra individuate non potranno superare il 12% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nelle unità produttive fino a 70 dipendenti ed il 9% nelle unità produttive con oltre 70 dipendenti.

Comunque i contratti di cui alle lettere A) e B) non potranno complessivamente superare il 37% per le unità produttive fino a 70 dipendenti ed il 32% nelle unità produttive oltre 70 dipendenti.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 15 resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 15 contratti di cui alle precedenti lettere A) e B); in ogni caso il loro numero totale non dovrà superare il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

In sede aziendale, con accordo tra Direzione e R.S.U., le percentuali di cui sopra possono essere elevate e possono essere individuate nuove fattispecie.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno arrotondate all'unità intera superiore.

D) La Direzione aziendale comunicherà preventivamente alla R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l., il numero, le qualifiche dei lavoratori utilizzati con contratti di lavoro a tempo determinato e di fornitura di lavoro temporaneo nonché le durate ed i motivi. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite dell'Associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda fornirà agli stessi destinatari di cui al comma precedente, il numero e i motivi dei contratti di lavoro a tempo determinato e di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

La durata dei contratti di cui ai punti A) e B) stipulati per sostituire lavoratori assenti sarà comprensiva dei periodi di affiancamento eventualmente necessari.

N.d.R.: L'accordo 3 dicembre 2003 prevede quanto segue:

Art. 19

(Contratto a tempo determinato - Contratto di lavoro temporaneo)

A) Contratto a tempo determinato

Le parti convengono, con riferimento alla vigente normativa di legge, di provvedere alla regolamentazione dell'istituto del tempo determinato entro il 30 aprile 2004.

B) Somministrazione di lavoro

Le parti convengono, con riferimento alla vigente normativa di legge, di provvedere alla regolamentazione della somministrazione di lavoro entro il 30 aprile 2004.

Art. 20

(Lavoro a tempo parziale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Quanto già previsto dal c.c.n.l. e riportato in allegato, in merito alla normativa del lavoro parziale viene armonizzato con quanto previsto dalla nuova disciplina legislativa.

Pertanto, ferme restando le disposizioni della legge del 19 dicembre 1984, n. 863 sulla disciplina del contratto a tempo parziale, possono essere stabilite a livello aziendale le condizioni di cui all'art. 5, n. 3, della legge medesima.

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore dei fotolavoratori conto terzi è consentita la prestazione, non obbligatoria, da parte dei lavoratori a tempo parziale, di lavoro eccedente rispetto all'orario concordato; ciò in riferimento a quanto previsto dal 4° comma dell'art. 5 della legge n. 863/1984.

N.d.R.: L'accordo 3 dicembre 2003 prevede quanto segue:

Art. 20

(Lavoro a tempo parziale)

Lavoro a tempo parziale

Le parti convengono, con riferimento alla vigente normativa di legge, di provvedere alla regolamentazione dell'istituto del tempo parziale entro il 30 aprile 2004.

Art. 21
(Contratti di formazione e lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Anche ai fini di un miglior utilizzo professionale della occupazione, ed in particolare di quella giovanile, le parti concordano nell'attuazione dei contratti di formazione e lavoro nell'ambito della legislazione nazionale e territoriale, di cui ancora alla legge 19 dicembre 1984, n. 863.

N.d.R.: L'accordo 3 dicembre 2003 prevede quanto segue:
Art. 21
(Contratti di formazione e lavoro)
L'art. 21 - Contratti di formazione e lavoro - è soppresso.

Art. 22
(Contratti di solidarietà)

In presenza di difficoltà occupazionali, le parti concordano - prima dell'utilizzo della C.i.g. - di dare attuazione ai contratti di solidarietà previsti dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863.

Art. 23
(Ammissione al lavoro delle donne e dei minori)

Per le modalità di assunzione delle donne e dei minori, nonché per il trattamento normativo da riservare loro, se più favorevole, si rinvia alle leggi vigenti in materia.

Art. 24
(Mutamento di mansioni)

Ai sensi dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al gruppo di appartenenza, in base al concetto di mobilità professionale, o a quelle corrispondenti al gruppo superiore che abbia successivamente acquisito. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore acquisisce il diritto al trattamento corrispondente alle mansioni svolte e l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di 3 mesi nel disimpegno delle mansioni superiori, a meno che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente, con diritto alla conservazione del posto. Il passaggio al gruppo superiore sarà notificato per iscritto all'interessato.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi, come previsto dall'art. 6, 1° comma, della legge 13 maggio 1985, n. 190.

Art. 25
(Passaggio di qualifica)

Nel caso di passaggio di qualifica da operaio a impiegato e da impiegato a quadro, l'anzianità trascorsa rispettivamente come operaio e come impiegato avrà valore agli effetti del preavviso, delle ferie e del trattamento di malattia.

Art. 26
(Orario di lavoro)

Premesso che la durata massima dell'orario normale di lavoro è disciplinata dalle norme di legge e che pertanto ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono quelli fissati dalle vigenti disposizioni di legge; ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, le parti si danno atto che nelle aziende del settore la durata dell'orario di lavoro è pari a 38 ore settimanali, secondo le modalità riportate in Allegato 1.

Resta convenuto che la retribuzione oraria prevista deve essere ragguagliata a 40 ore settimanali senza riproporzionamento di tutti gli istituti contrattuali.

A tutti gli effetti degli istituti contrattuali, il mese viene considerato di 26 giorni e 173 ore, salvo per il turno notturno, il cui coefficiente orario sarà di 156 ore.

Fermo restando quanto sopra, le parti convengono di procedere ad una riduzione di orario pari a 8 ore annue a decorrere dal 1° gennaio 1989 e di ulteriori 8 ore annue a decorrere dal 1° gennaio 1990 da usufruire mediante riposi individuali.

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro potrà avvenire su 5 giorni (comprensivi del sabato) o 6 giorni e potrà essere concordata in sede aziendale fermo restando che il sesto giorno della settimana sarà considerato lavorativo a tutti gli effetti degli istituti contrattuali.

Nel caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su 5 giornate, la giornata del sabato eventualmente lavorata darà diritto al lavoratore a tante ore di riposo pari a quelle lavorate il sabato, riposo da definire nell'ambito delle altre 5 giornate lavorative della settimana.

Nel caso in cui l'orario settimanale di lavoro fosse distribuito su 6 giorni, non si applica il comma precedente.

L'interruzione per la refezione meridiana deve essere compresa fra le ore 12 e le ore 14, deve avere il carattere di continuità e non può essere inferiore a mezz'ora, salvo le deroghe previste dalle leggi vigenti.

Fatte salve le cause di forza maggiore, qualora a livello aziendale si concordino con la R.S.U. orari giornalieri per i quali il lavoratore sia chiamato a svolgere, nell'arco della propria giornata lavorativa, effettive prestazioni di lavoro articolate su più di due periodi, sarà compensato, per le ore in tal modo effettuate, con una indennità pari al 6% della retribuzione.

Nota a verbale

Resta inteso che a fine anno verranno effettuati i relativi conguagli, nel caso in cui quanto erogato con il criterio di cui sopra sia inferiore al trattamento corrispondente a ore 6,66 per ognuna delle festività di cui all'art. 33, lett. b).

Art. 27

(Riduzioni di orario ed ex festività)

Le riduzioni di orario di cui all'art. 11 dell'accordo 22 gennaio 1983, le ulteriori concesse con il c.c.n.l. 27 marzo 1985, nonché i riposi compensativi delle festività soppresse dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, sono stati utilizzati ai fini indicati nell'Allegato 2 che costituisce parte integrante del presente contratto.

Pertanto qualsiasi trattamento ad essi connesso è compreso nella retribuzione mensile normale.

Art. 28

(Flessibilità - Orario multiperiodale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti riconoscono che le aziende, in uno o più periodi dell'anno solare o dell'esercizio produttivo, possono avere esigenze connesse a fluttuazioni di mercato e/o caratteristiche di stagionalità della domanda.

Per far fronte alle variazioni di intensità della produzione, l'orario di lavoro settimanale può essere pertanto realizzato anche come media in un arco temporale annuo.

Con riferimento a quanto sopra le aziende potranno disporre orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità (orario multiperiodale), per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti, consistenti nel prolungamento a regime normale dell'orario settimanale di lavoro nei periodi di maggiore intensità produttiva, ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio nei periodi di minore intensità produttiva.

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

Al fine dell'attivazione degli orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, le aziende daranno alla R.S.U. comunicazione preventiva per esaminare, nel corso di un apposito incontro, le esigenze di maggior carico di lavoro e il programma e le modalità applicative predisposti per il loro soddisfacimento.

Il programma, a titolo previsionale, indicherà altresì i periodi di minor intensità produttiva, nel quale si intende procedere al godimento dei riposi compensativi.

Tempi e modalità di godimento dei riposi saranno, a suo tempo, definiti tra azienda e R.S.U., fermo restando il rispetto delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

Gli scostamenti dal programma così definito saranno tempestivamente comunicati alla R.S.U.

L'effettuazione di regimi di orario flessibile non comporterà variazioni al trattamento retributivo mensile.

Le prestazioni eccedenti i regimi di orario come sopra programmati saranno considerate straordinarie agli effetti contrattuali.

Dichiarazioni a verbale

Le parti concordano che, in caso di controversia in sede aziendale sull'attuazione delle norme definite in materia di flessibilità dell'orario settimanale, la materia venga tempestivamente esaminata dalle Organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori.

N.d.R.: L'accordo 3 dicembre 2003 prevede quanto segue:

Art. 28

(Flessibilità - Orario multiperiodale)

E' aggiunto il seguente comma:

Tenuto conto delle particolari caratteristiche dell'attività, le parti convengono che la flessibilità della prestazione lavorativa possa essere disposta previo preavviso. In tal caso, il saldo positivo delle prestazioni su base mensile concorrerà alla formazione di un monte ore annuo, per il quale l'azienda provvederà a riconoscere, limitatamente alle ore che superano la franchigia di 70 ore, una maggiorazione pari al 5% di minimo tabellare e contingenza, trasformata, salvo diverse intese, in riposi compensativi.

Art. 29

(Turni)

In caso di effettuazione di più turni avvicendati di lavoro, il loro svolgimento dovrà essere determinato settimana per settimana con carattere di uniformità e dovrà essere comunicato in tempo utile ai lavoratori.

La durata di lavoro del 1° e 2° turno (diurni) è, a far data dal 1° gennaio 1986, di 6,20 ore giornaliere pari a 38 ore settimanali, con la retribuzione ragguagliata all'orario di lavoro, come previsto all'art. 26.

La durata di lavoro del 3° turno avvicendato (notturno) è di 6 ore giornaliere e 36 ore settimanali, con la retribuzione ragguagliata all'orario normale di lavoro, come previsto all'art. 26, applicando i coefficienti di calcolo di cui all'art. 31.

Ai lavoratori turnisti del 1°, 2° e 3° turno sarà inoltre corrisposta una maggiorazione del 6% calcolata sulla paga stipendio base più contingenza.

La percentuale del 12% corrisposta per il 3° turno avvicendato (notturno) viene elevata al 13% a far data dal 1° febbraio 2000.

Diverse turnazioni previste a carattere aziendale saranno contrattate e finalizzate alla fluttuazione del mercato e alle esigenze della distribuzione con riferimento particolare ai tempi di consegna.

Nel caso l'azienda abbia assegnato mansioni giornaliere a un lavoratore turnista che abbia compiuto 55 anni di età a seguito di permanente inidoneità a continuare a lavorare a turni (accertata da istituti di diritto pubblico e/o medici di fiducia dell'azienda), questi manterrà "ad personam" in cifra fissa tanti trentesimi del 50% della maggiorazione di turno mediamente percepita, quanti sono stati gli anni interi di servizio prestati effettivamente in turno fino a un massimo di 30/30.

Tale importo sarà riassorbito fino a concorrenza nel caso di nuova assegnazione a lavoro in turni.

Art. 30

(Orario di lavoro notturno)

La maggiorazione per il lavoro esclusivamente notturno sarà corrisposta in percentuale del 20%, elevata al 21% a far data dal 1° febbraio 2000, su un orario settimanale pari a 36 ore.

Art. 31
(Coefficienti di calcolo)

A tutti gli effetti degli istituti contrattuali il mese viene considerato di giorni 26 e di ore 173, salvo per il turno notturno il cui coefficiente orario sarà di ore 156.

Art. 32
(Lavoro supplementare, straordinario, feriale, notturno, festivo)

E' considerato straordinario ai soli fini legali il lavoro prestato oltre l'orario di legge. E' considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre l'orario contrattualmente concordato, salvo il prolungamento convenuto in sede aziendale, per il recupero delle ore non lavorate nella giornata di sabato ad eccezione fatta per le ore prestate in regime di flessibilità. Per il lavoro in regime di turno, lo straordinario si computa dopo l'orario stabilito per ciascun turno.

Il lavoro supplementare e straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte dei lavoratori. Tuttavia, nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea non trova applicazione il principio della non obbligatorietà e l'azienda potrà far ricorso al lavoro supplementare e straordinario dandone successiva comunicazione alla R.S.U.

Sono fatte salve comprovate situazioni di obiettivo impedimento da parte del lavoratore.

Nei casi invece di effettuazione di lavoro supplementare e straordinario non rientranti nel comma precedente, tenendo sempre conto della non obbligatorietà, l'azienda ne darà comunicazione preventiva alla R.S.U.

Le prestazioni di lavoro supplementare e straordinario debbono essere possibilmente preavvisate il giorno prima e devono essere ripartite il più uniformemente possibile fra tutto il personale della categoria cui si rendono necessarie e non possono superare il limite previsto dalla legge.

E' considerato lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le ore 7, salvo il caso del lavoro compreso nel 2° e 3° turno.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo per quello che termina il 3° turno, nonchè per quelle mansioni particolari, per le quali, ai sensi di legge è consentita la prestazione domenicale con riposo compensativo in un altro giorno della settimana. Per questi ultimi è considerato lavoro festivo quello compiuto in un giorno di riposo compensativo e per la prestazione domenicale la retribuzione oraria sarà maggiorata del 30%.

Per il lavoro supplementare e straordinario dovranno essere corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione:

- 1) lavoro supplementare e straordinario feriale 30%;
- 2) lavoro supplementare e straordinario notturno-festivo e lavoro in festività nazionali e

infrasettimanali
60%.

Per il lavoro supplementare e straordinario non collegato con l'orario normale:

- 1) se diurno 30% con un minimo di 2 ore di retribuzione;
- 2) se notturno 60% con un minimo di 3 ore di retribuzione.

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Dichiarazione congiunta a verbale

Le parti, ferme restando le procedure ed i limiti per l'effettuazione di prestazioni oltre il normale orario contrattuale, confermano che nel corso dei vari rinnovi, che hanno definito la riduzione progressiva dell'orario di lavoro contrattuale dalle originarie 48 ore a 40 ore settimanali, ed in quelli successivi non hanno inteso superare la qualificazione legale del lavoro straordinario di cui alle disposizioni di legge.

Art. 33
(Riposo settimanale e giorni festivi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Sono considerati festivi i giorni seguenti:

- a) tutte le domeniche (salvo le eccezioni e deroghe consentite dalla legge);

b) le seguenti festività:

- 1° gennaio: Capodanno
- 6 gennaio: Epifania
- il lunedì successivo la Pasqua
- 25 aprile: anniversario della Liberazione
- 1° maggio: festa del lavoro
- 15 agosto: Assunzione della B.V. Maria
- 1° novembre: Ognissanti
- 8 dicembre: Immacolata Concezione
- 25 dicembre: S. Natale
- 26 dicembre: S. Stefano
- giorno del Santo Patrono (per le aziende con sede nel comune di Roma: 29 giugno SS. Pietro e Paolo).

Le giornate del 2 giugno e del 4 novembre vengono spostate alla domenica immediatamente seguente e verranno retribuite come le festività cadenti in domenica.

Per le festività di cui al punto b), cadenti in domenica il trattamento economico degli operai, sarà pari ad 1/6 dell'orario settimanale contrattuale considerato sulla retribuzione.

Per le festività cadenti in domenica sarà corrisposto agli impiegati 1/26 della retribuzione.

Dovrà essere egualmente corrisposto, per intero, il trattamento economico di cui al comma precedente, al lavoratore che risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

- a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente il puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- b) riduzione dell'orario di lavoro normale giornaliero e settimanale;
- c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore, salvo per quanto concerne le festività di cui al punto b) e i periodi di sospensione dal lavoro in atto da oltre due settimane.

Nel caso di assenza per malattia, infortunio sul lavoro, gravidanza e puerperio, l'azienda integrerà il trattamento degli Istituti assistenziali sino a raggiungere la retribuzione netta che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato ammalato ed infortunato.

N.d.R.: L'accordo 23 luglio 2001 prevede quanto segue:

Art. 33

(Riposo settimanale e giorni festivi)

Con decorrenza dal 1° gennaio 2001:

al 1° comma, punto b), dell'art. 33, è aggiunta la seguente festività:

- 2 giugno - Fondazione della Repubblica;

il 2° comma è sostituito dal seguente:

"La giornata del 4 novembre viene spostata alla domenica immediatamente seguente e verrà retribuita come le festività cadenti in domenica".

Art. 34

(Interruzioni di lavoro - Recuperi)

In caso di interruzione temporanea di lavoro per causa di forza maggiore, verificatasi sia prima che dopo l'inizio del lavoro, all'operaio sarà corrisposta la normale retribuzione limitatamente alla giornata in corso.

Resta diritto dell'azienda, sia di avvalersi della Cassa integrazione guadagni, sia di adibire i lavoratori ad altri lavori durante il periodo di interruzione.

E' facoltà dell'azienda di far recuperare le ore perdute a causa di forza maggiore, o le soste di lavoro concordate, corrispondendo la sola retribuzione senza maggiorazione. I recuperi dovranno avvenire in via continuativa e per non più di un'ora al giorno, con inizio entro e non oltre il 15° giorno dalla ripresa del lavoro.

Per il personale impiegatizio e quadro, in caso di sospensione di lavoro e di riduzione della durata di orario disposti dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

Art. 35

(Ferie)

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione commisurata all'orario contrattuale pari a 4 settimane. Con decorrenza dal 1° gennaio 1993, tale periodo sarà pari a 4 settimane più un giorno.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, al lavoratore spetteranno tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di anzianità.

Analogamente, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore spetterà il compenso per ferie non godute in ragione dei dodicesimi maturati sino al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Si computano nell'anzianità, agli effetti del diritto alle ferie, i periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti previsti dal presente contratto e per le assenze giustificate, per un periodo non superiore a tre mesi complessivi nell'anno feriale.

La programmazione delle ferie dovrà avvenire in tempo utile tra la Direzione aziendale e la R.S.U.

Le ferie saranno concesse in misura di tre settimane consecutive salvo diverso accordo tra le parti interessate. La quarta settimana di ferie dovrà essere goduta nel periodo di bassa stagione.

In caso di controversie le parti in azienda potranno tempestivamente incontrarsi per esaminarne le implicazioni e per favorirne la soluzione.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel periodo delle ferie, daranno luogo al relativo trattamento economico, senza che da questo derivi il prolungamento del periodo feriale. Il periodo feriale non può avere inizio in giorno festivo.

Ai sensi dell'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, la durata delle ferie per gli apprendisti non dovrà essere inferiore ai 30 giorni di calendario, per quelli di età inferiore ai 16 anni.

Si conviene che le ferie dovranno essere godute nel periodo 1° gennaio-31 dicembre di ogni anno con una franchigia di 35 giorni lavorativi, contemporaneamente per l'intero stabilimento, o per reparti, o per scaglioni, o individualmente.

Tenuto conto della sentenza della Corte costituzionale n. 616 del 16-30 dicembre 1987, le parti si danno atto che la malattia con ricovero ospedaliero, regolarmente comunicata e certificata, sopravvenuta durante il periodo delle ferie, ne interrompe il decorso.

Art. 36 (Permessi e aspettativa)

Al lavoratore saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

Potranno altresì essere concessi brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche dell'azienda.

In particolare considerazione saranno tenute inoltre le richieste di permessi per consentire agli eletti di partecipare alle riunioni degli Organismi scolastici di cui alla legge n. 416/1974.

Per i permessi di cui ai commi precedenti nessuna retribuzione è dovuta al lavoratore e le ore perdute potranno essere recuperate se concordate all'atto della richiesta.

Inoltre al lavoratore a tempo indeterminato, non in prova, che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali e familiari, l'azienda può concedere un periodo di aspettativa senza diritto alla retribuzione né alla maturazione di anzianità ad alcun titolo.

Per quanto concerne i permessi e le aspettative inerenti i portatori di handicap, i tossicodipendenti e i loro rispettivi familiari, la tutela della maternità, si fa riferimento alle relative norme di legge.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che eventuali condizioni di miglior favore contenute nei Protocolli 2 e 3 del c.c.n.l. 11 maggio 1995 vengono mantenute.

Art. 37 (Assenze)

Tutte le assenze debbono essere tempestivamente giustificate. Le giustificazioni dovranno essere presentate all'azienda entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

La comunicazione di assenza per malattia deve essere fatta all'azienda entro il giorno successivo all'assenza, salvo casi individuali di impossibilità.

Per la comunicazione e la giustificazione dell'assenza per malattia ed infortunio, si fa riferimento alle norme di cui agli artt. 56, Parte terza, Operai, e 66, Parte terza, Impiegati.

Art. 38
(Tutela della maternità)

Per la tutela della maternità, si fa riferimento alle norme di legge vigenti.

Con decorrenza dal 1° giugno 1992 alla lavoratrice sarà corrisposto un trattamento economico, per un periodo massimo di cinque mesi di assenza obbligatoria, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione netta.

Art. 39
(Servizio militare)

In conformità a quanto previsto dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, e dalla legge 24 dicembre 1986, n. 958, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Il tempo trascorso in servizio di leva è computato agli effetti dell'indennità di anzianità, fino all'entrata in vigore della legge n. 297/1982.

Le norme di cui sopra si applicano subordinatamente alla osservanza dell'obbligo, da parte del lavoratore, di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Art. 40
(Diritto allo studio)

A) Diritto allo studio

I lavoratori che, al fine di migliorare la loro cultura, anche in relazione all'attività dell'azienda, intendano frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto, con le precisazioni indicate nei commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i lavoratori.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio utilizzabili anche per un solo anno.

Nel caso che venga richiesta la frequenza di corsi che abbiano attinenza, riconosciuta dall'azienda, con il settore dello sviluppo e stampa materiale fotografico, cinematografico-amatoriale per conto terzi, e servano ad incrementare la professionalità e a favorire la qualificazione professionale, il numero massimo delle ore utilizzabili nel triennio sarà pari a 200.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio moltiplicando ore dieci annue per tre e per il numero totale dei dipendenti in forza all'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvi i congruagli successivi in relazione alla variazione del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il due per cento del totale della forza occupata; dovrà comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva mediante accordi con le Rappresentanze sindacali aziendali.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale.

Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre. Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 4° comma, la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria e/o, in mancanza, la Commissione interna, stabiliranno un ordine di priorità tenendo presenti le istanze espresse dal lavoratore in ordine alla frequenza, fermo restando quanto previsto dal 4° comma, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi, ecc.

Saranno ammessi ai corsi solo coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate nei commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con la indicazione di ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specifiche del presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, la Commissione interna.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permessi usufruiti, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate nel 4° comma, è costituito da regolare frequenza dell'intero corso.

L'applicazione della percentuale di cui al 4° comma avverrà assicurando l'esercizio del diritto allo studio ad almeno un lavoratore per ciascuna azienda.

Per la quantificazione delle ore il calcolo verrà eseguito sui lavoratori in organico con contratto a tempo indeterminato.

B) Lavoratori studenti

Ai lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, saranno concessi permessi retribuiti, per esigenze di studio, nella misura di una settimana di calendario all'anno.

Tali permessi si aggiungeranno ai permessi giornalieri retribuiti per sostenere prove di esame previsti dall'art. 10 della legge n. 300/1970.

Inoltre ai lavoratori predetti potranno essere concessi, per le stesse esigenze, permessi non retribuiti fino ad un massimo di una settimana di calendario all'anno.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio del diritto di cui ai commi precedenti.

La R.S.U. potrà optare tra il trattamento sopra indicato ed eventuali trattamenti aziendali esistenti per lo stesso titolo.

Art. 41 (Minimi contrattuali)

I minimi contrattuali afferenti a ciascun livello di classificazione di cui all'art. 74 sono riportati nella Tabella 2 dell'art. 75.

Art. 42 (Aumenti retributivi)

La retribuzione di fatto di ciascun lavoratore, in relazione al proprio livello di inquadramento, e i corrispondenti minimi tabellari, sono aumentati, alle scadenze stabilite, degli importi indicati nella Tabella 1 dell'art. 75.

Art. 43 (Corresponsione delle retribuzioni e delle indennità)

La retribuzione sarà erogata mensilmente o per altro periodo minore. La corresponsione della paga e delle indennità spettanti all'operaio per la cessazione del rapporto di lavoro sarà effettuata mediante busta paga o documento equipollente sul quale saranno specificati i singoli elementi delle spettanze e delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corresponsione della somma pagata rispetto a quella indicata nella busta o prospetto, nonchè sulla quantità della moneta, dovrà essere fatta all'atto del pagamento.

Art. 44 (Premi di risultato)

Premessa

Le parti, riconfermando l'accordo interconfederale del 23 luglio 1993 in materia di contrattazione aziendale - che riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del c.c.n.l. - convengono di regolamentare come segue la definizione del premio di risultato.

* * *

La contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita nell'ambito della prassi negoziale in atto con particolare riferimento alle piccole imprese.

Sulla base e nei limiti di quanto stabilito dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 sono titolari della contrattazione a livello aziendale le R.S.U. e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l.

Le aziende sono assistite e/o rappresentate dalle Associazioni imprenditoriali territoriali competenti cui aderiscono o conferiscono mandato.

Oggetto della contrattazione è l'istituzione di un premio correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri traguardi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comuni per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valuteranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Una volta individuati gli obiettivi verranno definiti i parametri, i meccanismi e gli importi collegati.

Potranno anche essere concordati forme, tempi ed altre clausole per la informazione e la verifica circa i risultati e per il riesame degli obiettivi e dei meccanismi in rapporto a rilevanti modifiche delle condizioni di riferimento esistenti al momento dell'accordo.

In relazione a quanto sopra il premio non potrà essere determinato a priori ed avrà caratteristiche di totale variabilità.

Il premio dovrà avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge che dovrà essere emanata in attuazione del Protocollo del 23 luglio 1993.

L'accordo per il premio avrà durata quadriennale e la contrattazione avverrà nell'osservanza della procedura di cui al presente articolo. La prima contrattazione sarà avviata dalla scadenza del primo biennio di validità del presente c.c.n.l.

La richiesta di rinnovo dell'accordo aziendale dovrà essere avanzata in tempo utile al fine di consentire l'apertura della procedura negoziale un mese prima della scadenza dell'accordo.

Una volta iniziata la procedura negoziale verranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione di ogni tipo di agitazione e di iniziative unilaterali sulle materie in discussione per un periodo di due mesi dalla presentazione della richiesta di incontro e comunque per tutto il mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente.

I premi di produzione o istituti retributivi analoghi eventualmente esistenti a livello aziendale rimangono fissati nelle quantità concordate e non saranno più oggetto di successiva contrattazione. Le parti all'atto della istituzione del premio di risultato procederanno alla loro armonizzazione fermo restando che da tale operazione non devono derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

Art. 45 (Regolamento aziendale)

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Art. 46 (Disciplina del lavoro)

Per infrazioni disciplinari la Direzione dell'azienda potrà applicare i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- multa sino a tre ore di normale retribuzione;
- sospensione dal lavoro sino a tre giorni;
- licenziamento senza preavviso.

L'ammontare delle multe sarà devoluto ad una qualsiasi istituzione sociale a favore del lavoratore stabilita per accordo fra la Direzione e la R.S.U.

Nelle sottoelencate mancanze, al lavoratore potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza, la multa nel caso di recidiva, la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con multa nei 6 mesi precedenti.

Nel caso in cui le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicitate, potrà essere direttamente inflitta la multa o la sospensione quando il lavoratore:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni anche temporaneamente il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
 - b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
 - d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine e ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo diretto superiore di eventuali guasti al macchinario in genere o di evidenti irregolarità nell'andamento della lavorazione;
 - e) sia trovato addormentato;
 - f) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;
 - g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza, in tal caso il lavoratore verrà allontanato;
 - h) alterchi anche con vie di fatto, purchè non assumano carattere di rissa;
 - i) proceda alla lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;
 - l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno aziendale o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale e all'igiene.
- Potrà essere licenziato senza preavviso il lavoratore colpevole di:
- 1) lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, nei casi non previsti dal precedente punto i), salvo anche il diritto dell'azienda di operare sulle indennità e fino alla concorrenza dell'indennità stessa, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;
 - 2) introduzione nello stabilimento di persone estranee senza regolare permesso della Direzione, salvo il caso in cui le mancanze, in concreto, abbiano carattere di minore gravità, nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui sopra;
 - 3) recidiva nella medesima mancanza che abbia dato luogo già a sospensioni nei 6 mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nell'identica mancanza che abbia dato luogo a 2 sospensioni;
 - 4) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si rende incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
 - 5) prestare la propria opera presso aziende che svolgono attività simili a quella presso la quale è occupato;
 - 6) insubordinazione grave verso i superiori;
 - 7) furto;
 - 8) danneggiamento volontario o con colpa grave, del materiale dello stabilimento o di quello in lavorazione;
 - 9) rissa nello stabilimento;
 - 10) reati di cui al punto 4), commessi nell'ambito aziendale;
 - 11) trafugamento di schizzi, disegni o documenti di procedimento di lavorazione o di fabbricazione o riproduzione degli stessi, nonchè divulgazione di notizie inerenti le politiche commerciali dell'azienda;
 - 12) esercizio di attività economica in concorrenza con l'azienda sia in conto proprio che in conto terzi;
 - 13) abbandono del posto di lavoro che può arrecare pregiudizio alla sicurezza degli impianti e alla incolumità della persona.

Per quanto non contemplato valgono le disposizioni previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 e dalla legge n. 604/1966.

Art. 47

(Cessazione, trapasso o trasformazione di azienda)

a) Operai

Nel caso di licenziamento per cessazione, trapasso, trasformazione o liquidazione di aziende (escluso il fallimento e la liquidazione forzata) il periodo di preavviso relativo al personale operaio verrà elevato a 4 settimane.

Nel trapasso o nella trasformazione d'azienda l'operaio che resta alle dipendenze della ditta subentrante, conserva nei confronti di essa tutti i diritti acquisiti presso la precedente azienda ove non venga liquidato a tutti gli effetti alla data di trapasso o trasformazione.

Per dar luogo al licenziamento collettivo, il trapasso o trasformazione d'azienda deve risultare da atto pubblico.

b) Impiegati e quadri

La cessazione e la trasformazione dell'azienda, in qualsiasi momento, non risolve di per sè il contratto di impiego ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun impiegato di chiedere la liquidazione dell'indennità di anzianità e di iniziare "ex novo" un altro rapporto di lavoro.

*Art. 48
(Trattamento di fine rapporto)*

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e successive modifiche.

Ai sensi dell'art. 5 della legge sopracitata, il trattamento di fine rapporto, spettante ai lavoratori con qualifica operaia, è commisurato a 24/30 esimi di retribuzione (par. 173) per ogni anno di anzianità.

A far data dal 1° gennaio 1990 il t.f.r. per gli operai sarà commisurato a 30/30 per ogni anno di anzianità.

Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 297/1982, l'indennità di anzianità maturata dai lavoratori in forza al 31 maggio 1982, è determinata in relazione alla qualifica di appartenenza, sulla base delle disposizioni di cui all'art. 8, Parte operai, e 11, Parte impiegati, del c.c.n.l. 22 luglio 1981.

Per i lavoratori in servizio alla data del 31 luglio 1985 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste dal presente articolo e dalla somma di lire 280.000 già eventualmente corrisposta in forza dell'accordo del 22 luglio 1981 e del 27 marzo 1985 a titolo di acconto su detta anzianità al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria e/o anzianità.

*Art. 49
(Previdenza complementare)*

Le parti,

- Visto il D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, sulla disciplina di forme pensionistiche complementari, come modificato ed integrato dalla legge 8 agosto 1995, n. 335;
- Considerato l'art. 48 del c.c.n.l. 11 maggio 1995 in tema di previdenza integrativa;
- Visto lo Statuto del Fondo pensione complementare Byblos;
hanno concordato quanto segue, al fine di contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale per i lavoratori del settore.

1) Assofotolavoratori manifesta la volontà - della quale le Organizzazioni sindacali prendono positivamente atto - di aderire a Byblos, e si impegna ad esperire, insieme alle Organizzazioni sindacali, gli adempimenti formali necessari al riguardo.

2) La raccolta delle contribuzioni avverrà su base volontaria dal 1° novembre 2000.

3) Le aliquote contributive sono le seguenti:

- con riferimento alla retribuzione utile per il t.f.r.:
- 1% a carico del lavoratore;
- 1% a carico dell'impresa;
- con riferimento alla quota di t.f.r. da maturare nell'anno:
- 100% per il lavoratore di prima occupazione assunto successivamente alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 124/1993;
- quota del t.f.r. pari al 2% della retribuzione utile alla determinazione dello stesso t.f.r., per tutti gli altri dipendenti.

Eventuali modifiche delle aliquote di cui sopra, così come previsto dalla norma statutaria di Byblos, sono di esclusiva pertinenza delle parti stipulanti il presente accordo.

4) Le parti provvederanno a notificare il presente accordo a Byblos, attivandosi affinché il settore abbia adeguata rappresentatività negli Organi statuari del Fondo e, attraverso apposita Commissione tecnica, cureranno gli aspetti organizzativi.

5) Per far fronte alle spese di costituzione ed avvio del Fondo si conviene un importo "una tantum" di lire 7.000 a carico delle aziende che applicano il presente c.c.n.l. per ogni dipendente

in forza alla data di costituzione del Fondo, da versare al Fondo entro il 30 aprile 2000. Ciascun lavoratore che aderisce al Fondo, all'atto della iscrizione, dovrà versare un contributo "una tantum" di lire 10.000.

6) Le parti convengono che eventuali problemi che dovessero insorgere saranno oggetto di esame congiunto, nello spirito e con la finalità della salvaguardia dell'autonomia del settore.

*Art. 50
(Indennità in caso di morte)*

In caso di morte del lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso debbono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone indicate al 1° comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima, ai sensi dell'articolo 2122 del codice civile come modificato dalla sentenza n. 8/1972 della Corte costituzionale.

Parte terza
A - OPERAI

*Art. 51
(Periodo di prova)*

L'assunzione in servizio del lavoratore può avvenire con un periodo di prova da notificare per iscritto nella lettera di assunzione, e nelle seguenti misure massime:

- 3°, 4°, 5° gruppo = 3 settimane di effettivo lavoro;
- 6°, 7° gruppo = 2 settimane di effettivo lavoro.

Non sono ammesse altre protrazioni nè il rinnovo del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risoluzione del rapporto di lavoro con il solo pagamento delle retribuzioni stabilite per il gruppo di appartenenza, nonchè gli eventuali ratei di ferie, gratifica natalizia e t.f.r.

Alla scadenza del periodo di prova, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ove l'azienda non abbia proceduto alla disdetta, ed il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali e di legislazione del lavoro.

*Art. 52
(Trasferta, rimborsi, assicurazioni)*

All'operaio in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti a mezzi normali di trasporto, nonchè il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi ad incontrare tali spese.

Ai fattorini raccoglitori (esclusi quelli che osservano l'orario normale di lavoro con relativa marcatura del cartellino) verrà riconosciuto, oltre al rimborso delle spese di vitto e alloggio a piè di lista, un compenso forfettario di lire 4.000 per ogni giornata lavorata; tale importo passerà a lire 6.000 per ogni giornata lavorata a decorrere dal 1° gennaio 1993. Il riconoscimento del compenso forfettario è dovuto a titolo di indennità per i possibili ritardi di rientro in sede, peraltro non costanti nel tempo, per ogni giornata lavorata.

In ogni caso per tutti i raccoglitori le aziende provvederanno ad una copertura assicurativa per il rischio di infortunio permanente totale o parziale in caso di morte, derivante dall'uso di automezzi, nel limite di un massimo di lire 30.000.000 per persona.

Parimenti sarà corrisposta a titolo di indennità cassa o maneggio denaro una indennità pari al 5% calcolata sulla paga base e contingenza, qualora siano ritenuti responsabili.

Nota a verbale

Ferma restando la normativa prevista all'articolo di cui sopra le parti si danno atto dell'utilità di precisare il criterio anche temporale a cui si riferisce il predetto compenso forfettario.

*Art. 53
(Congedo matrimoniale)*

In occasione di matrimonio l'operaio avrà diritto ad un permesso di giorni 15 consecutivi di calendario retribuiti, di cui 7 quale anticipo per conto dell'INPS.

La richiesta di congedo dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio.

Art. 54
(Gratifica natalizia)

La gratifica natalizia per gli operai e gli apprendisti viene stabilita per ciascun anno, nella misura di 200 ore di retribuzione e dal relativo importo non dovrà essere effettuata alcuna detrazione di quanto corrisposto dall'INPS o dall'INAIL per i casi di malattia o di infortunio sul lavoro.

Il pagamento avverrà di norma alla vigilia di Natale e comunque, in casi eccezionali, il saldo dovrà avvenire non oltre il 31 gennaio successivo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestati.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno considerate, mentre saranno calcolate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto, nonché i periodi di assenza per regolari permessi, quando siano complessivamente di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 55
(Aumenti periodici di anzianità)

Agli operai per anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti per ciascun livello retributivo e rapportato al mese è il seguente:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
3°	42.500
4°	40.500
5°	38.500
6°	35.000
7°	32.500

Detti aumenti fanno parte della retribuzione di fatto e non sono considerati ai fini dei cottimi e delle altre forme di lavoro od incentivo.

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

Poichè l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale, in caso di passaggio di livello, compresi i casi di passaggio da operaio a impiegato, si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore corrispondente al livello acquisito e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

Tale norma non si applica per i passaggi di livello che avvengano nel corso dell'iter professionale di carriera.

Tuttavia, qualora vi sia automatismo di carriera, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre nuovamente dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui l'operaio avrà completato il previsto iter professionale della propria specializzazione.

Art. 56
(Malattia e infortunio)

Per quanto concerne il controllo delle assenze per infermità, fermo restando quanto previsto dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, vengono stabilite le seguenti regole e comportamenti:

1) il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, disponibile per le visite di controllo;

2) nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate, previa verifica condotta dalle rispettive Organizzazioni territoriali, ai criteri organizzativi locali;

3) 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 comunicata ai soli fini informativi, per l'intero periodo di malattia;

4) sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per cause inerenti la malattia.

Naturalmente la successiva effettuazione del controllo medico rimane la condizione necessaria per la giustificazione dell'assenza.

Nel caso di assenza per malattia ed infortunio non sul lavoro l'operaio avrà diritto al seguente trattamento:

1) conservazione del posto senza interruzione di anzianità per un periodo massimo di dodici mesi anche con più eventi morbosi nell'arco di 24 mesi consecutivi;

2) corresponsione da parte dell'azienda di una integrazione di quanto l'operaio percepisce dagli Istituti assicurativi sino a raggiungere il 100% della normale retribuzione netta giornaliera (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario), ragguagliato all'orario contrattuale settimanale, con corresponsione dal 1° al 180° giorno.

Agli effetti del trattamento di cui sopra, è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro purchè esso non sia determinato da eventi gravemente colposi, imputabili all'operaio stesso.

Nel caso di assenza per infortunio sul lavoro o per malattia professionale, l'operaio avrà diritto al seguente trattamento:

1) conservazione del posto senza interruzione di anzianità sino a quando cessi il trattamento INAIL;

2) corresponsione da parte dell'azienda, oltre all'intera retribuzione per la giornata in cui si è verificato l'infortunio, di una integrazione, a partire dal giorno seguente l'infortunio e fino alla scadenza del periodo di conservazione del posto, dell'indennità INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario), che sarà ragguagliato ad 1/6 dell'orario contrattuale settimanale.

Sia nel caso di assenza per malattia che per infortunio sul lavoro o malattia professionale, saranno assorbite fino a concorrenza le eventuali integrazioni in atto e i trattamenti economici come sopra fissati non sono cumulabili con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o comunque derivanti da norme generali, in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Qualora il superamento del periodo di conservazione del posto sia determinato da un continuativo, grave evento morboso, l'azienda, a fronte del documentato protrarsi dello stesso, concederà al lavoratore, che ne faccia richiesta entro i termini di scadenza del periodo di conservazione del posto, una aspettativa, durante la quale non decorrerà retribuzione nè si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto, della durata massima di tre mesi.

Qualora la malattia o l'infortunio perduri oltre il termine suddetto, è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio quanto gli compete in base al presente contratto di lavoro, compreso il periodo di preavviso. Se l'operaio cade ammalato nell'ambito del periodo di preavviso, il datore di lavoro, ferma restando la facoltà di far accertare la malattia stessa ai sensi della legge 20 maggio 1970, n. 300, corrisponderà la normale integrazione per le ore lavorative mancanti sino al compimento dell'intero periodo di preavviso.

L'operaio che in seguito a malattia non sia più idoneo a compiere le mansioni precedentemente esplicitate, potrà essere assegnato a categoria inferiore con la retribuzione corrispondente a tale categoria inferiore; in tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto però alla liquidazione, agli effetti dei vari istituti contrattuali, limitatamente alla sola differenza tra la precedente e la nuova retribuzione.

Se però la non idoneità deriva da malattia professionale o da infortunio sul lavoro, l'operaio conserverà la propria retribuzione anche se, in dipendenza dei postumi invalidanti, viene assegnato a categoria inferiore.

Per gli apprendisti, fermi i criteri e la normativa prevista dal presente contratto per gli operai, il datore di lavoro corrisponderà un'indennità pari al 50% della normale retribuzione.

Ai lavoratori in malattia o infortunio, oltre alla integrazione salariale a carico dell'impresa, verrà concessa una anticipazione sulle quote dovute agli stessi dagli Istituti previdenziali, che verrà restituita dai lavoratori all'impresa al momento in cui entreranno in possesso delle quote erogate dai detti Istituti.

Sono escluse le malattie inferiori a giorni 20.

Le anticipazioni escludono ogni principio di mensilizzazione del salario.

Art. 57
(Preavviso)

Il licenziamento dell'operaio, non in prova e non ai sensi dell'art. 47, Norme comuni, o le sue dimissioni, dovranno aver luogo con un preavviso di 2 settimane di calendario per gli operai con anzianità fino ai 10 anni e di 3 settimane per gli operai con anzianità superiore ai 10 anni.

Il preavviso di regola deve essere dato per iscritto.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

L'azienda può anche esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendo la retribuzione delle ore lavorative mancanti al compimento del preavviso. L'operaio che ha ricevuto il preavviso può interrompere il rapporto di lavoro prima della scadenza del preavviso stesso con la sola retribuzione relativa al periodo lavorato.

L'indennità sostitutiva del preavviso è computata nella retribuzione annua utile ai fini del t.f.r.

B - IMPIEGATI

Art. 58
(Periodo di prova)

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova da notificare per iscritto nella lettera di assunzione, e nelle seguenti misure:

- 1° gruppo:

mesi 4 di effettivo lavoro, prorogabili consensualmente di mesi 2;

- 2°, 3°, 4°, 5°, 6° gruppo:

mesi 2 di effettivo lavoro, prorogabili consensualmente di mesi 1.

Non sono ammesse altre protrazioni nè il rinnovo del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risoluzione del rapporto di lavoro con il solo pagamento della retribuzione stabilita per il gruppo di appartenenza, nonchè gli eventuali ratei di ferie - tredicesima - t.f.r.

Qualora la risoluzione del rapporto avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per il licenziamento durante i primi 2 mesi di prova, per gli impiegati del 1° gruppo e durante il primo mese per gli impiegati di 2°, 3°, 4°, 5°, 6° gruppo, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Alla scadenza del periodo di prova il lavoratore si intenderà confermato in servizio, ove l'azienda non abbia proceduto alla disdetta, ed il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali e di legislazione del lavoro.

Art. 59
(Congedo matrimoniale)

Agli impiegati verrà concesso in occasione del matrimonio un permesso di giorni 15 consecutivi di calendario retribuiti.

La richiesta di congedo dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 15 giorni.

Art. 60
(Tredicesima mensilità)

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari a 30/26mi della retribuzione; la corresponsione avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi di servizio prestati.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata pari a un mese intero.

Art. 61
(Aumenti periodici di anzianità)

Agli impiegati per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti per ciascun livello retributivo e rapportato al mese è il seguente:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
1°	45.000
2°	43.200
3°	42.500
4°	40.500
5°	38.500
6°	35.000

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

Poichè l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale, in caso di passaggio di livello si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore corrispondente al livello superiore acquisito e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

Norma applicativa
per il passaggio dalla precedente alla nuova disciplina

Coloro che sono in servizio al 31 maggio 1981 manterranno in cifra gli importi degli scatti già maturati alla stessa data ed avranno diritto alla maturazione di ulteriori scatti biennali secondo gli importi previsti dal nuovo regime nei limiti di un importo massimo complessivo corrispondente a 10 scatti.

Agli impiegati in forza alla data del 31 maggio 1981 verrà anticipato uno scatto di valore pari alle nuove normative alla data del 1° gennaio 1982, fatte salve le naturali scadenze degli eventuali ulteriori scatti da maturare.

Art. 62
(Indennità di cassa)

All'impiegato che nell'esercizio delle proprie funzioni esplica maneggio di denaro con oneri per errori, verrà corrisposta una indennità nella misura del 5% dello stipendio base più contingenza della sua categoria di assegnazione.

Gli interessi maturati su eventuali cauzioni andranno a favore dell'impiegato.

Art. 63
(Trasferta)

Agli impiegati in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:
a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, regolarmente documentate, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (viaggi in ferrovia non inferiori alla 1ª classe);

- b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio regolarmente documentate a piè di lista, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato a incontrare tali spese;
- c) il rimborso delle eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Art. 64
(Indennità di disagiata sede)

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro abitato disti più di 10 km, e ove l'azienda non provveda in modo idoneo al trasporto, le parti direttamente interessate esamineranno la situazione ai fini della eventuale determinazione della particolare indennità.

Art. 65
(Trasferimenti)

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso lo stabilimento d'origine e che non ricorrono nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di licenziamento o al preavviso, salvo che per gli impiegati del 1° e del 2° gruppo, qualora all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre, in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio, nei quali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

All'impiegato trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una diaria, una tantum, nella misura di un terzo della retribuzione mensile, all'impiegato celibe senza conviventi a carico, e nella misura di due terzi della retribuzione mensile, oltre ad 1/15mo della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto di trasferimento, l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato, denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza del massimo di 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato all'impiegato per iscritto con il preavviso di un mese.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 66
(Trattamento di malattia e infortunio)

L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

A richiesta dell'azienda, l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

Per quanto concerne il controllo delle assenze per infermità, fermo restando quanto previsto dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, vengono stabilite le seguenti regole e comportamenti:

1) il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, disponibile per le visite di controllo;

2) nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate, previa verifica condotta dalle rispettive Organizzazioni territoriali, ai criteri organizzativi locali;

3) 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 comunicata ai soli fini informativi, per l'intero periodo di malattia;

4) sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per cause inerenti la malattia.

Naturalmente la successiva effettuazione del controllo medico rimane la condizione necessaria per la giustificazione dell'assenza.

Nel caso di interruzione del servizio dovuto a malattia o infortunio non determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

- a) per anzianità di servizio fino a 6 anni: conservazione del posto per mesi 12 e corresponsione dell'intera retribuzione per mesi 6;
- b) per anzianità di servizio oltre 6 anni: conservazione del posto per mesi 12 e corresponsione dell'intera retribuzione per mesi 6, e della metà di essi per altri mesi 4;
- c) in caso di malattia professionale o infortunio sul lavoro: conservazione del posto sino a quando dura il trattamento INAIL e integrazione della retribuzione nell'ambito dell'anzianità prevista ai punti a) e b).

Uguali diritti spetteranno all'impiegato in periodo di preavviso e sino alla scadenza del preavviso stesso.

Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato, con più periodi di malattia, raggiunga, durante i 24 mesi consecutivi, i limiti massimi di conservazione del posto.

Qualora il superamento del periodo di conservazione del posto sia determinato da un continuativo, grave evento morboso, l'azienda, a fronte del documentato protrarsi dello stesso, concederà al lavoratore, che ne faccia richiesta entro i termini di scadenza del periodo di conservazione del posto, una aspettativa, durante la quale non decorrerà retribuzione nè si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto, della durata massima di tre mesi.

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini di conservazione del posto, non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità.

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

Art. 67

(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il licenziamento dell'impiegato non in prova e non ai sensi dell'art. 47, Norme comuni, o le sue dimissioni, dovranno aver luogo con preavviso i cui termini verranno stabiliti come segue:

- a) per gli impiegati con anzianità di servizio fino a 5 anni:
 - 1) mesi 2 e 15 giorni per gli appartenenti al 1° gruppo;
 - 2) mesi 1 e 15 giorni per gli appartenenti al 2° gruppo;
 - 3) mesi 1 per gli appartenenti agli altri gruppi;
- b) per gli impiegati con anzianità di servizio oltre 5 anni:
 - 1) mesi 4 e 15 giorni per gli appartenenti al 1° gruppo;
 - 2) mesi 2 per gli appartenenti al 2° gruppo;
 - 3) mesi 2 per gli appartenenti agli altri gruppi.

I termini di disdetta decorrono dal 1° o dal 15° giorno di ciascun mese.

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

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti delle indennità di anzianità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Per la liquidazione dell'indennità, nel caso di preavviso non lavorato, si terrà conto della eventuale variazione dell'indennità di contingenza che dovesse intervenire durante l'intero periodo di preavviso.

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

Nel caso di licenziamento durante il periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione dei permessi stessi sarà stabilita dal datore di lavoro.

Tanto le dimissioni quanto il licenziamento saranno comunicati per iscritto.

Art. 68

(Norme particolari per i quadri)

L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore, è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi dell'art. 4 della legge 13 maggio 1985, n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 del codice civile e del R.D. 29 giugno 1932.

A far data dal 1° gennaio 1988 al personale con la qualifica di quadro sarà riconosciuta una indennità di funzione di lire 70.000 mensili.

Chiarimento a verbale

Al lavoratore con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge previste per gli impiegati.

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Parte quarta ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 69 (Mobilità interna)

La mobilità dei lavoratori, nell'ambito dello stabilimento, costituisce una esigenza fondamentale per la funzionalità dei processi produttivi.

Le parti concordano di procedere ad una mobilità dei lavoratori nell'ambito aziendale per conseguire i seguenti scopi, giudicati fondamentali:

- a) miglioramento qualitativo e quantitativo della produzione;
- b) risposte aderenti alle esigenze di rapidità di consegna e di mercato;
- c) crescita professionale.

La mobilità in presenza di picchi stagionali o di lavorazioni straordinarie preventivabili dovrà essere oggetto di un incontro tra le parti.

La mobilità avverrà per fasi di lavorazioni conseguenti e complementari e dovrà essere oggetto di preventivo confronto tra le parti a livello aziendale.

La mobilità avverrà inoltre in momenti occasionali ed imprevisti, fermi restando gli scopi sopra indicati.

Art. 70 (Professionalità)

Le parti convengono di garantire a tutti i lavoratori la possibilità di procedere all'acquisizione di maggiore professionalità.

A tale scopo i lavoratori (che ne faranno richiesta) verranno messi in mobilità professionale durante i periodi non contrastanti con esigenze tecniche e produttive dell'azienda.

Tale mobilità interna, utilizzata per acquisire ulteriore professionalità al fine del passaggio di qualifica dal 5° al 4° gruppo, comporterà una verifica semestrale tra le parti per determinare eventuali passaggi.

L'adeguamento delle fasi alla struttura produttiva dell'azienda, anche attraverso l'individuazione di aree omogenee diverse, le modalità che regoleranno l'intercambiabilità delle mansioni all'interno dell'area, saranno oggetto di esame congiunto in sede aziendale.

Per un ulteriore arricchimento delle figure professionali, previste dal 5° gruppo, sarà valutata aziendaliemente l'eventuale esistenza di funzioni inerenti la qualità e la manutenzione che possono essere finalizzate a tale scopo. Si intende comunque che tale arricchimento non precostituisca base per futuri passaggi a livello superiore.

Art. 71
(Supplementare o straordinario)

A conferma e nei limiti di quanto previsto dall'art. 32 del c.c.n.l. le parti convengono sulla non obbligatorietà della prestazione supplementare e straordinaria.

Le parti, nell'ambito di una puntuale applicazione delle norme di legge e contrattuali che regolano il lavoro straordinario o supplementare, si impegnano ad operare attivamente, tramite le rispettive strutture, per rimuovere eventuali ostacoli o comportamenti che possono insorgere in materia.

Art. 72
(Apprendistato)

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Durata

Il contratto di apprendistato ha la durata di 30 mesi per i lavoratori appartenenti al gruppo 5° e di mesi 48 per i lavoratori appartenenti dal 4° gruppo al 1°.

Se l'apprendista ha compiuto un periodo completo di apprendistato in altri reparti complementari alla lavorazione alla quale viene assegnato, presso il medesimo o altri datori di lavoro, il nuovo periodo necessario al conseguimento della qualifica viene ridotto alla metà.

Periodo di prova

L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova di un mese con riferimento al gruppo 5° e di due mesi con riferimento agli altri gruppi; detti periodi saranno ridotti alla metà quando si tratti di apprendista che nell'ambito di precedente rapporto abbia frequentato i corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire.

Trattamento economico

La retribuzione dell'apprendista viene determinata dalle percentuali di seguito riportate del minimo tabellare, dell'ex indennità di contingenza e dell'E.d.r. del livello di inquadramento per il quale è stato assunto:

- primo terzo del periodo 75%
- secondo terzo del periodo 80%
- ultimo terzo del periodo 90%

Al termine dell'apprendistato l'apprendista sostiene le prove di idoneità previste dalle norme legislative e, in caso di esito favorevole, consegue il profilo professionale e l'inquadramento contrattuale per il quale è stato assunto.

Formazione esterna

La formazione esterna all'azienda, pari a 120 ore medie annue, si realizza nelle forme previste dalle norme di legge e dai relativi decreti ministeriali.

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, le ore di formazione esterna di cui al comma precedente saranno ridotte alla metà.

Le ore destinate alla formazione esterna sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Cumulabilità

I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato purchè si riferiscano alla stessa attività e non siano separati da interruzioni superiori a 1 anno, semprechè l'apprendista documenti, all'atto dell'assunzione, i periodi di tirocinio già compiuti e la frequenza dei corsi di formazione.

*Art. 73
(Tirocinio)*

Gli operai senza alcuna preparazione nel settore ed addetti ad acquisire una professionalità nel settore fotografico, verranno assunti al 7° livello.

La durata di permanenza in questo livello è pari a mesi 12, dopodichè acquisiranno il diritto di passaggio al livello superiore (6° gruppo).

La permanenza al 6° gruppo per i lavoratori impegnati ad acquisire una professionalità nel settore è pari a 18 mesi, dopodichè acquisiranno la qualifica professionale e saranno inquadrati al livello superiore (5° gruppo).

*Art. 74
(Inquadramento unico)*

Il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:

Quadri: Gruppo 1

Impiegati: Gruppo 1
Gruppo 2
Gruppo 3 - 2°, 3° e 4° alinea
Gruppo 4 impiegati
Gruppo 5
Gruppo 6

Operai: Gruppo 3 - 1°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10° alinea
Gruppo 4
Gruppo 5
Gruppo 6
Gruppo 7

Fermo restando l'inquadramento del personale sotto specificato, a livello aziendale si attuerà l'adattamento alle modifiche organizzative e/o per innovazioni tecnologiche in corso, con conseguenze sulle professionalità, sulla base dei seguenti criteri:

- la identificazione in via preliminare delle fasi di lavorazione presenti in azienda, intendendo per fase l'insieme delle operazioni o specializzazioni che concorrono alla realizzazione di un segmento di produzione o di servizio;
- la individuazione, all'interno di ciascuna fase, di nuove e più elevate forme di professionalità rispetto alla specializzazione, nonché la individuazione, sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo, dei criteri di valutazione delle nuove posizioni professionali per l'acquisizione delle quali saranno definiti aziendali tempi e modalità;
- la classificazione, in base alle declaratorie e ai profili delle nuove figure di operatori chiamati a svolgere tutte indistintamente le operazioni comprese nella fase di lavorazione considerata a livello aziendale, restando comunque acquisito che, seppure inquadrati in livelli superiori, i lavoratori interessati dovranno mantenere la disponibilità ad assolvere anche le funzioni ed i compiti che sono propri dei livelli di provenienza.

Tale esame avverrà anche con il concorso delle Organizzazioni sindacali territoriali.

Gruppo 1

Fanno parte del gruppo 1 gli impiegati con funzioni direttive con ampi poteri decisionali, nei limiti delle direttive generali loro impartite.

Appartengono a questo gruppo gli analisti di centri elettronici di elaborazione dati.

Addetto RV, regia video, con iniziativa dell'operatore nel dare al video quegli effetti artistici e compositivi di propria iniziativa ai fini dell'ottimizzazione dei risultati.

Quadri

La categoria si colloca in una posizione intermedia tra la struttura dirigenziale e il restante personale dell'azienda. In applicazione della legge 13 maggio 1985, n. 190, così come modificata dalla legge 2 aprile 1986, n. 106, ed agli effetti classificatori, tale categoria viene

individuata all'interno del 1° gruppo, con reciproca presa d'atto tra le parti, che caratteristiche indispensabili della categoria, nell'ambito del settore fotolaboratori, sono costituite oltre che dai requisiti indicati nel 1° gruppo, dallo svolgimento con carattere continuativo, sulla base di notevole esperienza, di mansioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, con responsabilità ed ampi poteri di coordinamento guida e controllo di più unità organizzative di fondamentale rilevanza, o che svolgano attività di alta specializzazione di analoga fondamentale rilevanza ai fini della realizzazione e sviluppo degli obiettivi dell'impresa.

Gruppo 2

Fanno parte di questo gruppo i lavoratori che abbiano la responsabilità dell'intero ciclo produttivo della lavorazione, ovvero coordinino e controllino, in condizioni di autonomia decisionale ed operativa, uno o più reparti di lavorazione.

Esempi:

- Caporeparto.
- Responsabile della manutenzione delle attrezzature e degli impianti.
- Responsabile della gestione della chimica aziendale.
- Responsabile dell'ufficio personale che cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative inerenti a paghe e stipendi, provvede allo svolgimento delle pratiche presso gli istituti ed enti previdenziali mantenendosi aggiornato su norme e disposizioni.
- Programmatore del centro contabile che elabora autonomamente programmi secondo le procedure richieste, assumendo la responsabilità delle elaborazioni risultanti.
- Capo servizio commerciale.
- Responsabile della gestione della chimica aziendale e degli impianti di depurazione, con approfondite conoscenze della normativa esistente in materia.
- Responsabile EVM, elaborazione-video-manipolazione dell'immagine, digitalizzazione, miscelazione, correzione cromatica, effetti speciali (dissolvenze incrociate, tendine, solarizzazione, effetti cromatici, effetti di memoria di quadro con computer).

Gruppo 3

Fanno parte di questo gruppo i lavoratori che nell'ambito della gestione tecnica o amministrativa esplicano, nei limiti delle loro attribuzioni, funzioni di concetto con autonomia operativa e decisionale, ovvero svolgono incarichi che, per complessità e concettualità richiedono elevata capacità e rilevanti conoscenze tecniche e amministrative.

Esempi:

- Correttore di produzione stabilmente addetto al controllo di più linee di stampatrici.
- Impiegato che elabora le pratiche con l'estero avendo conoscenza parlata e scritta di più lingue estere.
- Impiegato che coordina all'interno e all'esterno dell'azienda i servizi di trasporto e spedizione.
- Ispettori commerciali.
- Stampatori di ingrandimenti a più teli.
- Ritoccatore provetto capace di eseguire ritocchi all'aerografo, accostamenti di tinte su grandi superfici, scontorni e ritocchi su negativi.
- Addetto alla manutenzione che, con autonomia operativa e funzionale, interpretando schemi costruttivi e funzionali di particolare complessità, effettua sugli impianti, sulle apparecchiature e sui relativi strumenti, ogni tipo di intervento risolutivo, di natura elettrica, elettronica e meccanica, tale da richiedere elevate conoscenze teoriche e pratiche rispetto a tutte le specializzazioni indicate.
- Lavoratore addetto ad attrezzature di stampa che in condizioni di totale autonomia funzionale attende a tutte le fasi del processo produttivo (taratura iniziale, inquadratura, stampa del soggetto in misura predeterminata, controllo cromatico rispetto al campione, rifinitura e controllo di qualità) nonchè a tutte le attività di manutenzione revisione e messa a punto che consentono di assicurare l'efficienza dell'attrezzatura medesima.
- Lavoratore addetto ad impianti di stampa a video e DIA che, oltre ad intervenire autonomamente su tutte le funzioni previste, interviene anche nelle necessarie attività di

manutenzione, revisione e messa a punto, che consentano di assicurare l'efficienza dell'impianto stesso.

- Lavoratore addetto a sistemi integrati complessi di sviluppo negativo e stampa su carta, che in condizioni di totale autonomia e responsabilità dei risultati è in grado di intervenire su tutte le fasi del sistema stesso comprese le attività di manutenzione, revisione e messa a punto, che consentano di assicurare l'efficienza dell'impianto stesso.

- Addetto alla manipolazione elettronica dell'immagine, in possesso di diploma di maturità artistica o di equivalente esperienza nel settore pittorico illustrativo. E' inoltre in possesso di adeguata formazione sui programmi applicativi di computer specifici del settore.

Opera in condizioni di totale autonomia e responsabilità sul sistema composto da un input (scanner elettronico), un output (film recorder) e da un computer dedicato alle lavorazioni di ritocchi, incastri, inserimenti di immagine.

- Addetto al desk-stop publishing, in possesso di adeguata preparazione ed esperienza grafica e di impaginazione.

In condizioni di totale autonomia e responsabilità, assembla e impagina immagini e testi, sia con sistemi manuali che tramite computer.

- Addetto alle sviluppatrici continue e a telai, negativo e diapositivo che, oltre a sviluppare in totale autonomia sia negativi che diapositive, intervenga nelle necessarie attività di controllo densimetrico e chimico, manutenzione, revisione e messa a punto che consentano di assicurare l'efficienza delle attrezzature medesime.

- Addetto alle videocassette in possesso di adeguate conoscenze tecniche, elettroniche e cinematografiche.

In condizioni di totale autonomia e responsabilità registra, riversa, elabora e duplica cassette video-magnetiche, apportando le necessarie eliminazioni e modifiche sia video che sonore. E' altresì in grado di intervenire nella manutenzione e messa a punto delle apparecchiature per il buon funzionamento delle stesse.

Gruppo 4

Fanno parte di questo gruppo i lavoratori che, provenienti dal livello inferiore, hanno raggiunto, tramite la mobilità professionale, la necessaria qualificazione e svolgono, in autonomia e competenza, le funzioni previste in almeno una delle fasi di lavorazione, sì da consentire l'attuazione di intercambiabilità all'interno delle stesse.

L'intercambiabilità avverrà all'interno di fasi di lavorazione, come quelle di seguito indicate, a puro titolo esemplificativo:

A) Cernita di materiale in arrivo - Sviluppo pellicole negative e invertibili - Intelaiatura e confezionamento pellicole.

B) Stampa + preparazione negativi per ristampe - Cernita e imbustamento finale con o senza l'ausilio di tavoli di finitura e prezzatura.

C) Stampa - Lettura video - Sviluppo carta e pellicola - Spuntatura e confezione finale.

D) Eventuali altre fasi da definire.

Fanno parte inoltre in questo gruppo i seguenti profili operai:

- Addetto business graphic, in possesso di adeguata preparazione ed esperienza grafica.

In condizioni di autonomia, provvede a tradurre, sulla base di informazioni esistenti, dati matematici e statistici in grafici tramite il computer.

- Addetto photo CD professionale, in possesso di adeguata preparazione ed esperienza fotografica.

In condizioni di autonomia trasferisce, tramite uno scanner, negativi o diapositive su compact disk fotografico, apportando le necessarie correzioni di densità e colore.

Impiegati

Lavoratori che, con specifica competenza nell'ambito delle direttive impartite da impiegati di concetto, svolgono mansioni d'ordine, sia tecniche che amministrative, la cui esecuzione richiede una approfondita preparazione professionale e acquisita esperienza di lavoro specifica, nonché con compiti di guida e controllo delle attività del personale inquadrato nel gruppo 5°.

A questo livello si accede non automaticamente, ma solo mediante professionalità acquisita dal lavoratore nel livello inferiore.

Gruppo 5

Fanno parte di questo gruppo i lavoratori provenienti dal 6° al termine dell'iter professionale.

Gruppo 6

Fanno parte di questo gruppo i lavoratori provenienti dal 7° gruppo e gli impiegati d'ordine di prima assunzione.

La permanenza in questo livello è fissata in 18 mesi.

Fanno parte e permangono in questo gruppo: portieri e guardiani.

Gruppo 7

Fanno parte di questo gruppo i lavoratori di prima assunzione senza conoscenze professionali.

La permanenza in questo livello è di 12 mesi.

Fanno parte di questo gruppo e vi permangono gli addetti alla pulizia.

Parte quinta

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 75

(Minimi di retribuzione e aumenti retributivi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Tabelle retributive

Tab. 1

Aumento dei minimi contrattuali

<i>Livello</i>	<i>Incremento</i>
<i>1.12.1999</i>	<i>Incremento</i>
<i>1.1.2001</i>	<i>Totale</i>
<i>incremento</i>	<i>"Una tantum"</i>

(*)

1°	42.219	49.255	91.474	150.000
2°	38.095	44.444	82.539	150.000
3°	33.683	39.297	72.980	150.000
4°	30.000	35.000	65.000	150.000
5°	26.528	30.949	57.477	150.000
6°	22.807	26.608	49.415	150.000
7°	19.182	22.379	41.561	150.000

Conseguentemente alle date sottoindicate troveranno applicazione i seguenti nuovi minimi tabellari:

Tab. 2

<i>Livello</i>	<i>Minimo tabellare 1.12.1999</i>	<i>Minimo tabellare 1.1.2001</i>
1°	1.579.998	1.629.253
2°	1.425.507	1.469.951

3°	1.260.595	1.299.892
4°	1.122.690	1.157.690
5°	992.743	1.023.692
6°	853.677	880.285
7°	717.827	740.206

(*) "Una tantum"

L'importo verrà erogato ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro con la retribuzione del mese di gennaio 2000, in ragione del servizio prestato nel periodo 1° maggio 1999-30 novembre 1999.

L'importo di cui sopra non ha riflessi su alcun istituto contrattuale, ivi compreso il t.f.r., e sarà proporzionalmente ridotto in caso di assenze, nel periodo 1° maggio 1999-30 novembre 1999, per servizio militare, aspettativa, Cassa integrazione a zero ore, aspettativa non retribuita post-partum ex art. 7, L. n. 1204/1971, e sarà altresì proporzionato in caso di attività a part-time.

N.d.R.: L'accordo 23 luglio 2001 prevede quanto segue:

Art. 75

(Minimi di retribuzione e aumenti retributivi)

Tabella 1

	Livelli	Aumento
1.8.2001	Pari a	
Euro	Aumento	
1.11.2002	Pari a	
Euro	Totale	Pari a
Euro	"Una tantum" (*)	Pari a
Euro		

1°	84.437	43,61	81.623	42,15	166.060	85,76	135.000	69,72
2°	76.189	39,35	73.650	38,04	149.839	77,39	135.000	69,72
3°	67.366	34,79	65.120	33,63	132.486	68,42	135.000	69,72
4°	60.000	30,99	58.000	29,95	118.000	60,94	135.000	69,72
5°	53.056	27,40	51.288	26,49	104.344	53,89	135.000	69,72
6°	45.614	23,56	44.093	22,77	89.707	46,33	135.000	69,72
7°	38.363	19,81	37.084	19,15	75.447	38,97	135.000	69,72

Tabella 2

	Livelli	Minimo
tabellare		
1.8.2001	Pari a	
a		
Euro	Minimo	
tabellare		
1.11.2002	Pari	
a		
Euro		

1°	1.713.690	885,05	1.795.313	927,20
2°	1.546.140	798,51	1.619.790	836,55
3°	1.367.258	706,13	1.432.378	739,76
4°	1.217.690	628,88	1.275.690	658,84
5°	1.076.748	556,09	1.128.036	582,58
6°	925.899	478,19	969.992	500,96
7°	778.569	402,10	815.653	421,25

(*) "Una tantum"

L'importo verrà erogato ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro con la retribuzione del mese di settembre 2001 in ragione del servizio prestato nel periodo 1° maggio 2001-31 luglio 2001.

L'importo di cui sopra non ha riflessi su alcun istituto contrattuale, ivi compreso il t.f.r., e sarà proporzionalmente ridotto in caso di assenze, nel periodo 1° maggio 2001-31 luglio 2001, per servizio militare, aspettativa, Cassa integrazione a zero ore, aspettativa facoltativa "post-partum" ex art. 7, legge n. 1204/1971, e sarà altresì proporzionato in caso di attività a part-time.

N.d.R.: L'accordo 3 dicembre 2003 prevede quanto segue:

Art. 75
 (Trattamento economico)
 L'art. 75 - Trattamento economico - è sostituito dal seguente:
 Tab. 1
 Aumento dei minimi contrattuali

	<i>Livelli</i>	<i>Aumento</i>			
1.1.2004					
€					
1.7.2004					
€					
1.1.2005					
€					
€					
(*)					
€					
1°	40,81	28,15	29,55	98,51	168,87
2°	36,82	25,40	26,67	88,89	152,38
3°	32,56	22,46	23,58	78,60	134,73
4°	29,00	20,00	21,00	70,00	120,00
5°	25,64	17,69	18,57	61,90	106,11
6°	22,05	15,20	15,96	53,21	91,23
7°	18,54	12,79	13,43	44,76	76,73

Conseguentemente alle date sottoindicate troveranno applicazione i seguenti nuovi minimi tabellari.
 Tab. 2

	<i>Livelli</i>	<i>Minimo</i>	
tabellare			
1.1.2004			
€			
tabellare			
1.7.2004			
€			
tabellare			
1.1.2005			
€			
1°	968,01	996,16	1.025,71
2°	873,37	898,77	925,44
3°	772,32	794,78	818,36
4°	687,84	707,84	728,84
5°	608,22	625,91	644,48
6°	523,01	538,21	554,17
7°	439,79	452,48	466,01

(*) "Una tantum"

L'importo verrà erogato ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro con la retribuzione del mese di gennaio 2004 in ragione del servizio prestato nel periodo 1° maggio 2003/31 dicembre 2003.

L'importo di cui sopra non ha riflessi su alcun istituto contrattuale, ivi compreso il t.f.r., e sarà proporzionalmente ridotto in caso di assenze, nel periodo 1° maggio 2003/31 dicembre 2003, per servizio militare, aspettativa, Cassa integrazione a zero ore, assenza facoltativa per maternità, e sarà altresì proporzionato in caso di attività a part-time.

Allegati

Allegato 1

Il raggiungimento delle 38 ore settimanali avverrà con le seguenti gradualità:

- dal 1° giugno 1985: 39 ore settimanali;
- dal 1° gennaio 1986: 38 ore settimanali.

Per il raggiungimento delle 39 ore settimanali verranno erogate 8 ore di ulteriore riduzione di orario di lavoro e, fino a concorrenza, le festività soppresse dalla legge 5 marzo 1977, o riposi retribuiti, di cui alla Norma transitoria del presente articolo.

Il conseguimento delle 38 ore settimanali verrà operato utilizzando i riposi retribuiti e le ex festività, di cui sempre alla Norma transitoria, ed ulteriori riduzioni fino a concorrenza.

Norma transitoria

A partire dal 1° gennaio 1982 vengono concessi, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, permessi retribuiti pari a 40 ore (5 giorni).

L'utilizzo di tali ore potrà avvenire attraverso la loro distribuzione nell'arco delle settimane lavorative annuali.

Il loro utilizzo potrà essere o come giornate di riposo, o come riduzione dell'orario settimanale di lavoro.

L'utilizzo delle ore dovrà essere stabilito contemporaneamente alla programmazione delle ferie ed esse non potranno essere godute come anticipazione o prosieguo del periodo feriale.

Analogamente potranno essere utilizzate altresì anche le 5 giornate sostitutive delle ex 5 festività (pari a 40 ore) abolite dalla legge 5 marzo 1977, fatti salvi gli accordi aziendali.

Nota a verbale

Il trattamento economico previsto per le festività soppresse dalla legge del 5 marzo 1977, sarà il seguente:

a) nel caso di festività cadenti in un giorno per il quale è prevista la prestazione lavorativa, il trattamento delle festività sarà ragguagliato a otto ore di normale retribuzione;

b) le festività cadenti nei giorni di riposo infrasettimanali e di domenica saranno ragguagliate ad 1/6 (6 ore e 40 minuti) dell'orario settimanale. Nel caso di modifiche legislative o di accordi interconfederali le parti si reincontreranno per riesaminare il problema.

Allegato 2

Norma transitoria

Fino al 31 maggio 1985 la durata di lavoro del 1° e 2° turno (diurni) è di 6,40 ore giornaliere pari a 40 ore settimanali, con la retribuzione ragguagliata all'orario di lavoro.

A partire dal 1° giugno 1985 e fino al 31 dicembre 1985 la durata di lavoro del 1° e 2° turno (diurni) è di 6,30 ore giornaliere, pari a 39 ore settimanali, con la retribuzione ragguagliata all'orario di lavoro, come previsto all'art. 24 del c.c.n.l. 13 gennaio 1988.

/

**Accordo 23 luglio 2001
per il rinnovo della parte economica del c.c.n.l.
per i dipendenti dei fotolaboratori conto terzi**

Tra
ASSOFOTOLABORATORI
e
SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILSIC-UIL

si è convenuto il seguente accordo di rinnovo di secondo biennio del c.c.n.l. che, ove non diversamente indicato, decorrerà dal 1° maggio 2001 e scadrà il 30 aprile 2003.

Con la stipula del presente accordo le parti si danno atto di aver correttamente applicato quanto previsto dal Protocollo interconfederale del 23 luglio 1993 e dal Documento di programmazione economica e finanziaria del 16 luglio 2001 in relazione al biennio di competenza e quindi fino al 30 aprile 2003.

Art. 75
(Minimi di retribuzione e aumenti retributivi)

Tabella 1

Livelli Aumento
 1.8.2001 Pari a
 Euro Aumento
 1.11.2002 Pari a
 Euro Totale Pari a
 Euro "Una
 tantum" (*) Pari a
 Euro

1°	84.437	43,61	81.623	42,15	166.060	85,76	135.000	69,72
2°	76.189	39,35	73.650	38,04	149.839	77,39	135.000	69,72
3°	67.366	34,79	65.120	33,63	132.486	68,42	135.000	69,72
4°	60.000	30,99	58.000	29,95	118.000	60,94	135.000	69,72
5°	53.056	27,40	51.288	26,49	104.344	53,89	135.000	69,72
6°	45.614	23,56	44.093	22,77	89.707	46,33	135.000	69,72
7°	38.363	19,81	37.084	19,15	75.447	38,97	135.000	69,72

Tabella 2

Livelli Minimo
 tabellare
 1.8.2001 Pari
 a
 Euro Minimo
 tabellare
 1.11.2002 Pari
 a
 Euro

1°	1.713.690	885,05	1.795.313	927,20
2°	1.546.140	798,51	1.619.790	836,55
3°	1.367.258	706,13	1.432.378	739,76
4°	1.217.690	628,88	1.275.690	658,84
5°	1.076.748	556,09	1.128.036	582,58
6°	925.899	478,19	969.992	500,96
7°	778.569	402,10	815.653	421,25

(*) "Una tantum"

L'importo verrà erogato ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro con la retribuzione del mese di settembre 2001 in ragione del servizio prestato nel periodo 1° maggio 2001-31 luglio 2001.

L'importo di cui sopra non ha riflessi su alcun istituto contrattuale, ivi compreso il t.f.r., e sarà proporzionalmente ridotto in caso di assenze, nel periodo 1° maggio 2001-31 luglio 2001, per servizio militare, aspettativa, Cassa integrazione a zero ore, aspettativa facoltativa "post-partum" ex art. 7, legge n. 1204/1971, e sarà altresì proporzionato in caso di attività a part-time.

Art. 33

(Riposo settimanale e giorni festivi)

Con decorrenza dal 1° gennaio 2001:

al 1° comma, punto b), dell'art. 33, è aggiunta la seguente festività:

- 2 giugno - Fondazione della Repubblica;

il 2° comma è sostituito dal seguente:

"La giornata del 4 novembre viene spostata alla domenica immediatamente seguente e verrà retribuita come le festività cadenti in domenica".

**Accordo 3 dicembre 2003
per il rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti
dei fotolaboratori conto terzi**

Dichiarazione delle parti stipulanti

Le parti si danno atto che è loro comune intenzione operare affinché il presente contratto nazionale trovi applicazione a tutte le aziende esercenti attività di sviluppo e stampa di materiale fotografico e cinematografico a passo ridotto, in colore e in bianco e nero per conto terzi.

Art. 1
(Sistema di informazioni)

L'art. 1 è sostituito dal seguente:

Premesso che non sono poste in discussione l'autonomia degli imprenditori, dei lavoratori e delle loro rispettive OO.SS., le parti, valutando l'attuale situazione del comparto, concordano sul sistema dei rapporti sindacali tramite esame congiunto sulle materie di seguito elencate, al fine di tendere a più consistenti ed elevati livelli occupazionali attraverso il consolidamento delle strutture produttive per superare, possibilmente, aspetti di stagionalità che presente il settore fotografico e in particolare quello di sviluppo e stampa.

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le Associazioni imprenditoriali forniranno alle OO.SS. a livello nazionale, interregionale, regionale e comprensoriale informazioni sulle prospettive produttive della globalità delle imprese del settore e, nell'ambito di esse, in particolare dei gruppi industriali individuabili nei complessi produttivi con più stabilimenti situati nel territorio nazionale per realizzare un confronto.

L'informazione ed il confronto, sui temi e ai livelli sopra riportati, permetteranno alle parti di verificare, esaminare, discutere l'andamento della situazione occupazionale ordinaria, femminile, giovanile, l'organizzazione del lavoro, l'acquisizione di tecnologie più avanzate, ciò anche nel quadro di una prospettiva generale che si contrapponga al fenomeno di occupazione precaria e lavoro nero.

Nel corso di tali incontri le Associazioni imprenditoriali informeranno sui programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti, illustrando i criteri della loro localizzazione e le prevedibili implicazioni sulla occupazione.

Le informazioni di cui al comma precedente verranno fornite tramite le R.S.U.

Le imprese, nel rispetto di una corretta gestione del collocamento, si impegnano a comunicare alle R.S.U. le esigenze di nuove assunzioni.

Le aziende e i gruppi comunicheranno ogni due mesi alle R.S.U. i nominativi delle ditte alle quali i lavori conto terzi sono stati affidati e il genere degli stessi lavori.

Le lavorazioni previste dal presente contratto dovranno essere affidate dalle aziende committenti soltanto a ditte esterne che si impegnano ad applicare al personale dipendente il c.c.n.l. di loro pertinenza.

E' vietata alle aziende l'assegnazione di lavoro a domicilio ai propri dipendenti.

Osservatorio nazionale

Le parti concordano di istituire un Osservatorio nazionale del settore che consenta la predisposizione e la diffusione adeguata di informazioni con la periodicità prevista dal regolamento. A tal fine l'Osservatorio dovrà predisporre schede aggiornabili e suscettibili di informatizzazione sui seguenti andamenti: mercati delle materie prime, flussi stagionali di lavoro, livelli e sviluppo delle tecnologie di lavoro, sia di processo che di prodotto, domanda e offerta di occupazione.

Nell'ambito dell'Osservatorio sarà inoltre dedicata particolare attenzione al tema dell'ambiente e della sicurezza, al fine di confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria; a tale scopo l'Osservatorio si raccorderà con le iniziative congiuntamente assunte in merito dalle rispettive Confederazioni, anche per quanto concerne eventuali tematiche riguardanti gli scarichi idrici, sulla base degli elementi complessivi disponibili.

Assofotolabo si impegna a fornire un quadro normativo di riferimento. Le parti individueranno i macro fattori di rischio individuale e sociale da cui sottoscrivere un impegno comune per il loro controllo e relativi interventi che mirano alla riduzione dei fattori di rischio. Verranno valutate possibili iniziative comuni sul terreno della formazione e informazione.

L'Osservatorio costituirà sede di esame e approfondimento in merito all'andamento e alle prospettive dell'occupazione anche sulla base di indagini da effettuare tra le imprese del settore a mezzo di apposito questionario. In questo ambito, con riferimento all'occupazione femminile, verrà effettuata una attività di studio e ricerca sulle azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991, al fine di individuare le soluzioni più appropriate rispetto alle specifiche situazioni di settore.

Tale Osservatorio potrà avvalersi di società di consulenza, comunemente indicate dalle parti, anche al fine di un più corretto flusso delle informazioni che è finalizzato anche allo studio preventivo delle evoluzioni tecnologiche.

Le parti convengono di utilizzare tra l'altro i dati concernenti il mercato dei prodotti fotografici in Italia, che saranno acquisiti presso le relative Associazioni di rappresentanza.

In particolare i dati dell'Osservatorio potranno essere utilizzati a livello regionale per costruire una mappa delle attività anche sommerse del settore, caratterizzate dalle evasioni contrattuali e fiscali, individuando congiuntamente le iniziative più opportune di tipo legislativo e contrattuale per superare le attuali difficoltà del settore, con particolare riferimento al decentramento, al lavoro a domicilio e al mercato del lavoro.

Le parti si impegnano per sostenere gli adeguati processi di ristrutturazione, d'ingresso di nuove tecnologie, di mantenimento o sviluppo della occupazione, ad operare congiuntamente presso le Confederazioni nazionali e territoriali al fine di ottenere per il settore interventi di sostegno. Si fa particolare riferimento ai finanziamenti a tasso agevolato finalizzati allo sviluppo, di cui anche alla legge n. 46/1982 e successive modificazioni, sulla ricerca applicata e l'innovazione, che va riorganizzata e rifinanziata per consentire l'accesso effettivo della impresa minore ai relativi fondi.

Nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio sarà costituita, entro il mese di febbraio 2004, una Commissione tecnica paritetica, rappresentativa delle specificità merceologiche del settore, che provvederà a verificare gli effetti delle innovazioni tecnologiche ed organizzative intervenute nelle realtà aziendali.

Nello svolgimento della propria attività, la Commissione avrà l'obiettivo di formulare eventuali proposte per l'integrazione e/o modifica della struttura dell'attuale sistema di inquadramento, che terranno conto anche di esperienze verificatesi a livello aziendale, nonché dell'introduzione della tecnologia digitale.

I lavori inizieranno entro il mese di marzo 2004 e si concluderanno entro il mese di febbraio 2005. I risultati cui la Commissione perverrà saranno congiuntamente presentati alle parti stipulanti, le quali ne valuteranno le condizioni di recepimento, nell'ambito del rinnovo della parte economica del vigente c.c.n.l. previsto per il secondo biennio.

Con gli stessi tempi e modalità sopra previsti opererà inoltre una Commissione tecnica paritetica, con l'incarico di procedere ad una rilettura del testo contrattuale, allo scopo di evidenziare eventuali imprecisioni e di fornire congiuntamente - con particolare riferimento al tema dell'orario di lavoro - ipotesi di riformulazione di articoli o parti di essi, che non comporti complessivamente oneri né vantaggi per ciascuna delle parti.

Regolamento - Osservatorio

Al fine di rendere operativo l'Osservatorio nazionale di cui al presente articolo, le parti stipulanti il c.c.n.l., hanno concordato il seguente regolamento attuativo:

- verrà costituito dalle parti un gruppo di lavoro paritetico di 6 membri di cui 3 in rappresentanza delle OO.SS. congiuntamente stipulanti e 3 in rappresentanza dell'Associazione fotolaboratori italiani in conto terzi.

La partecipazione al gruppo deve intendersi a titolo gratuito;

- il gruppo di lavoro avrà il compito di verificare le esigenze informative, le modalità di reperimento dei dati e delle informazioni ritenute di reciproco interesse dalle parti stipulanti, tenuto conto dei vincoli di spesa.

Il gruppo di lavoro si avvarrà dei dati informativi che provengono dall'Assofotolaboratori e dalla A.I.F. (Associazione italiana fotocine) eventuale integrati con dati in altro modo acquisiti o elaborati da altra fonte imparziale;

- le parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale nel mese di dicembre di ciascun anno per esaminare i risultati proposti dal gruppo di lavoro.

Il suddetto esame avrà lo scopo di ricercare valutazioni convergenti intorno alle situazioni evidenziate e ai loro riflessi, ferme restando le reciproche autonomie e le rispettive competenze e responsabilità;

- le riunioni del gruppo di lavoro verranno tenute presso l'Associazione fotolaboratori o in altra sede stabilita di comune accordo;

- le riunioni del gruppo di lavoro avverranno con cadenze semestrali salvo diverse intese tra le parti.

Art. 3 (Decorrenza e durata)

Il 1° comma dell'art. 3 è così sostituito:

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dal 1° maggio 2003 e sarà valido, per la parte retributiva, sino al 30 aprile 2005 e per la parte normativa fino al 30 aprile 2007. Esso si intenderà prorogato di anno in anno, ove non sia disdetta da una delle parti contraenti tre mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata.

Art. 16 (Formazione e aggiornamento professionale)

L'art. 16 è sostituito dal seguente:

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità e si 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, degli impianti e delle risorse umane.

Le parti pertanto, riconoscono:

- l'importanza strategica della valorizzazione professionale delle risorse umane;

- l'opportunità di iniziative formative finalizzate all'aggiornamento professionale dei lavoratori e delle loro rappresentanze;

- l'opportunità di porre i lavoratori, con particolare riferimento a quelli per i quali il rischio di inadeguatezza professionale è più alto in relazione all'attività svolta e alla fascia di età, in condizioni di rispondere più efficacemente alle esigenze poste dall'innovazione tecnologica e organizzativa in atto nelle imprese e dal mercato;

- l'opportunità di implementare attività formative che favoriscano un rapporto qualificato e dinamico con il mercato del lavoro.

Le parti pertanto demandano alle strutture territoriali, per mezzo degli Organismi paritetici in coordinamento con gli indirizzi emersi in sede di Osservatorio e sulla base dei fabbisogni evidenziati dalle aziende, l'individuazione e l'organizzazione delle iniziative formative da porre a disposizione delle aziende e dei lavoratori, nell'ambito degli strumenti a tale scopo definiti dalle parti sociali, con particolare riferimento a Fondimpresa e ad altri possibili istituti di competenza a livello locale o nazionale.

Art. 17 (Assunzioni e documenti)

Al 1° comma è aggiunto il seguente punto:

5) sede di lavoro.

Dopo il 1° comma è aggiunto il seguente comma:

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro consegnerà al lavoratore, avente diritto di iscriversi, la documentazione concernente l'iscrizione volontaria al Fondo di previdenza complementare Byblos.

Art. 19

(Contratto a tempo determinato - Contratto di lavoro temporaneo)

A) Contratto a tempo determinato

Le parti convengono, con riferimento alla vigente normativa di legge, di provvedere alla regolamentazione dell'istituto del tempo determinato entro il 30 aprile 2004.

B) Somministrazione di lavoro

Le parti convengono, con riferimento alla vigente normativa di legge, di provvedere alla regolamentazione della somministrazione di lavoro entro il 30 aprile 2004.

Art. 20

(Lavoro a tempo parziale)

Lavoro a tempo parziale

Le parti convengono, con riferimento alla vigente normativa di legge, di provvedere alla regolamentazione dell'istituto del tempo parziale entro il 30 aprile 2004.

Art. 21

(Contratti di formazione e lavoro)

L'art. 21 - Contratti di formazione e lavoro - è soppresso.

Art. 28

(Flessibilità - Orario multiperiodale)

E' aggiunto il seguente comma:

Tenuto conto delle particolari caratteristiche dell'attività, le parti convengono che la flessibilità della prestazione lavorativa possa essere disposta previo preavviso. In tal caso, il saldo positivo delle prestazioni su base mensile concorrerà alla formazione di un monte ore annuo, per il quale l'azienda provvederà a riconoscere, limitatamente alle ore che superano la franchigia di 70 ore, una maggiorazione pari al 5% di minimo tabellare e contingenza, trasformata, salvo diverse intese, in riposi compensativi.

Art. 75

(Trattamento economico)

L'art. 75 - Trattamento economico - è sostituito dal seguente:

Tab. 1

Aumento dei minimi contrattuali

Livelli Aumento

1.1.2004

€ Aumento

1.7.2004

€ Aumento

1.1.2005

€ Totale

€ *Una tantum*

(*)

€

1°	40,81	28,15	29,55	98,51	168,87
2°	36,82	25,40	26,67	88,89	152,38
3°	32,56	22,46	23,58	78,60	134,73

4°	29,00	20,00	21,00	70,00	120,00
5°	25,64	17,69	18,57	61,90	106,11
6°	22,05	15,20	15,96	53,21	91,23
7°	18,54	12,79	13,43	44,76	76,73

Conseguentemente alle date sottoindicate troveranno applicazione i seguenti nuovi minimi tabellari.

Tab. 2

Livelli Minimo

tabellare

1.1.2004

€ *Minimo*

tabellare

1.7.2004

€ *Minimo*

tabellare

1.1.2005

€

1°	968,01	996,16	1.025,71
2°	873,37	898,77	925,44
3°	772,32	794,78	818,36
4°	687,84	707,84	728,84
5°	608,22	625,91	644,48
6°	523,01	538,21	554,17
7°	439,79	452,48	466,01

(*) "Una tantum"

L'importo verrà erogato ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro con la retribuzione del mese di gennaio 2004 in ragione del servizio prestato nel periodo 1° maggio 2003/31 dicembre 2003.

L'importo di cui sopra non ha riflessi su alcun istituto contrattuale, ivi compreso il t.f.r., e sarà proporzionalmente ridotto in caso di assenze, nel periodo 1° maggio 2003/31 dicembre 2003, per servizio militare, aspettativa, Cassa integrazione a zero ore, assenza facoltativa per maternità, e sarà altresì proporzionato in caso di attività a part-time.